

# LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA PEQUEÑA Y LA MEDIANA EMPRESA.



Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques · FCJE

Estudiante: Beatriz Persiva Molner.

Tutor: Santiago García Campá.

Titulación: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Curso académico: 4º

## Índice

1. Introducción.....	3
2. Evolución. ....	7
Periodo correspondiente a la Constitución Española.....	11
Periodo correspondiente al Estatuto de los Trabajadores.....	13
Influencia de la normativa internacional y europea.....	14
3. Deber empresarial.....	17
3.1 Organización de recursos para las actividades preventivas .....	18
3.1.1 Asumir la actividad preventiva por el empresario (RSP, art11): .....	18
3.1.2 El empresario podrá designar a un trabajador o a varios, (art.12 RSP).....	19
3.1.3 Los servicios de prevención (art.31 LPRL).....	20
3.1.3.1 Servicio de prevención propio (art.14 RSP):.....	22
3.1.3.2 Requerir un servicio de prevención ajeno (art.16 RSP):.....	24
3.2 Principios de la acción preventiva. ....	25
3.3 Actividades preventivas a realizar en la empresa.....	26
3.3.1 Realización de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en las PYMES.....	26
3.3.2 Control de los equipos de trabajo y medios de protección colectiva e individual.....	29
3.3.3 Informar y consultar a los trabajadores.....	31
3.3.4 Formar trabajadores en materia preventiva. ....	32
3.3.5 Confeccionar un plan de emergencia.....	33
3.3.6 Garantizar el control de la salud (art.22LPRL y 37 RSP).....	34
3.3.7 Obligaciones respecto de colectivos específicos de trabajadores. ....	36
3.3.7.1 Trabajadores sensibles a determinados riesgos (art.25LPRL). ....	36
3.3.7.2 Mujeres en situación de maternidad.....	36
3.3.7.3 Menores. ....	37
3.3.8 Elaborar y conservar la documentación de las actividades preventivas. ....	38
3.3.9 Coordinar las actividades en caso de contratas y subcontratas (art 24LPRL). 39	
4. La microempresa.....	40
5. Responsabilidad Penal, Civil y en materia de seguridad social.....	41
5.1 Responsabilidades administrativas. ....	42

5.1.1	Infracciones leves:.....	43
5.1.2	Infracciones graves: .....	44
5.1.3	Infracciones muy graves. ....	44
5.2	Responsabilidades penales.....	45
5.3	Responsabilidad civil. ....	47
5.3.1	Responsabilidad Contractual.....	48
5.3.2	La responsabilidad extracontractual.....	49
5.4	Responsabilidad del trabajador.....	49
6.	Conclusiones.....	51
7.	Bibliografía.....	56
8.	ANEXOS.....	59

## 1. Introducción.

La dimensión de la empresa tiene mucho que ver con la forma de llevar a cabo la prevención. Por este motivo el presente Trabajo Fin de Grado se centra en el estudio de la prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

Para definir exactamente qué empresas entran dentro de este concepto debe tenerse en cuenta que ha existido una gran diversidad de definiciones a lo largo del tiempo, dando así lugar a “un problema jurídico conceptual que la Ley en sus distintas manifestaciones no deja de abordar y, muchas veces, de complicar”<sup>1</sup>. Como no hay una definición clara, sino que dependiendo del sector y de los propósitos legislativos o políticos a tratar se escoge una definición diferente, se pierde el principio de seguridad jurídica que se busca con ella. A consecuencia de lo anterior, las instituciones comunitarias consideraron que “ciñéndose a una misma definición quedarían reforzadas la coherencia y eficacia del conjunto de competencia”<sup>2</sup>

Con esta finalidad se hace una triple separación de las PYME (en microempresa, pequeña y mediana empresa) y se siguen unas pautas, que tienen que ver con su plantilla, con cierto número de trabajadores y, en relación con lo financiero, cierto volumen de negocios y balance general.

Después de toda la diversidad de definiciones la Comisión Europea estableció una definición en la Recomendación 2003/361/CE. En el anexo II de la Recomendación se puede encontrar la división que se plasma en la Tabla 1 que se inserta a continuación:<sup>3</sup>

Tabla 1. Definición de las PYMES según número de trabajadores, volumen anual de negocios y balance general.

	Microempresa	Pequeña	Mediana
--	--------------	---------	---------

<sup>1</sup> : DE SOTO RIOJA, S.: “La prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas”, TL, núm.50, 1999,pág.90.

<sup>2</sup> Considerando 1 de la Recomendación 2003/361/CE, de 6 mayo de 2003 (DO L 124, de 20 de mayo de 2003).

<sup>3</sup> Igualmente luego de lo anteriormente descrito se ha de destacar que para el cálculo de los importes financieros se tendrá en cuenta el último ejercicio contable cerrado, se calculan con base anual y sin IVA y sin tributos indirectos. En cuanto a la unidad de trabajadores se deberán tener en cuenta como tales a los trabajadores a tiempo completo y los que estén a tiempo parcial o estacional se tendrán que contabilizar como fracciones de UTA.

		empresa	empresa
Número de trabajadores	<10	<50	<250
Volumen anual de negocios	<2 millones de euros	<10 millones de euros	<50 millones de euros
Balance general	<2 millones de euros	<10 millones de euros	<43 millones de euros

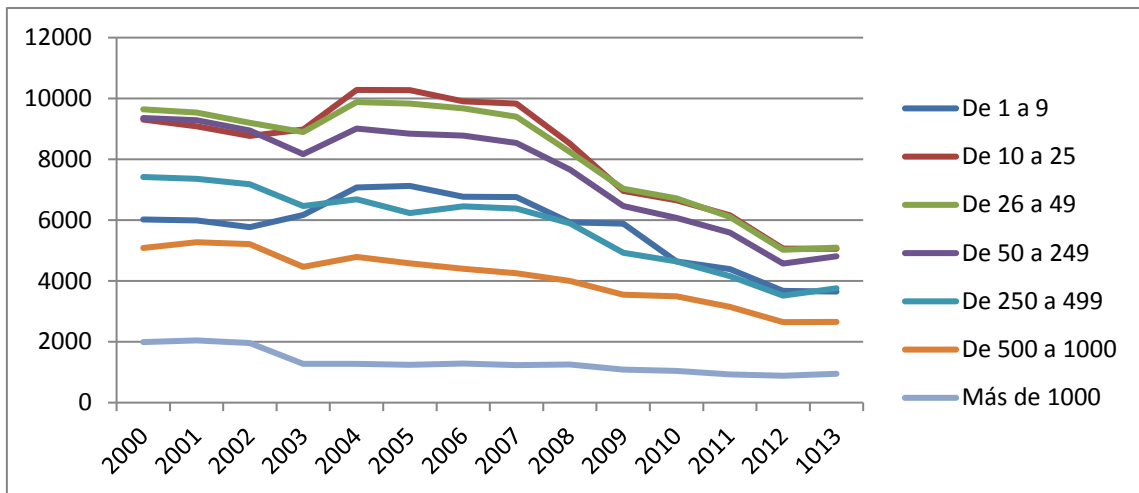
Las PYME son las principales empresas oferentes de empleo, por ello también son las empresas generadoras de la economía española, de ahí su importancia en que tengan una buena prevención.

La LPRL se hizo en 1995 y desde ese momento no ha tenido grandes modificaciones, siendo eso para mi opinión, un error, ya que las empresas desde ese momento hasta el momento actual han cambiado mucho en su productividad y organización. Las PYME tienen una gran siniestralidad laboral, cosa que se debe mejorar con cambios en la LPRL. Se debe de exigir el cumplimiento completo de lo que ponga la Ley, no valen excusas de que es muy costoso o simplificar los métodos preventivos para las PYME. Así, por ejemplo, “El Nuevo Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020, a diferencia de la Estrategia Española 2014-2020, centrada en la “mejora de la aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo”, propone la “simplificación” de esta normativa, sobre todo para las pequeñas empresas.”<sup>4</sup>

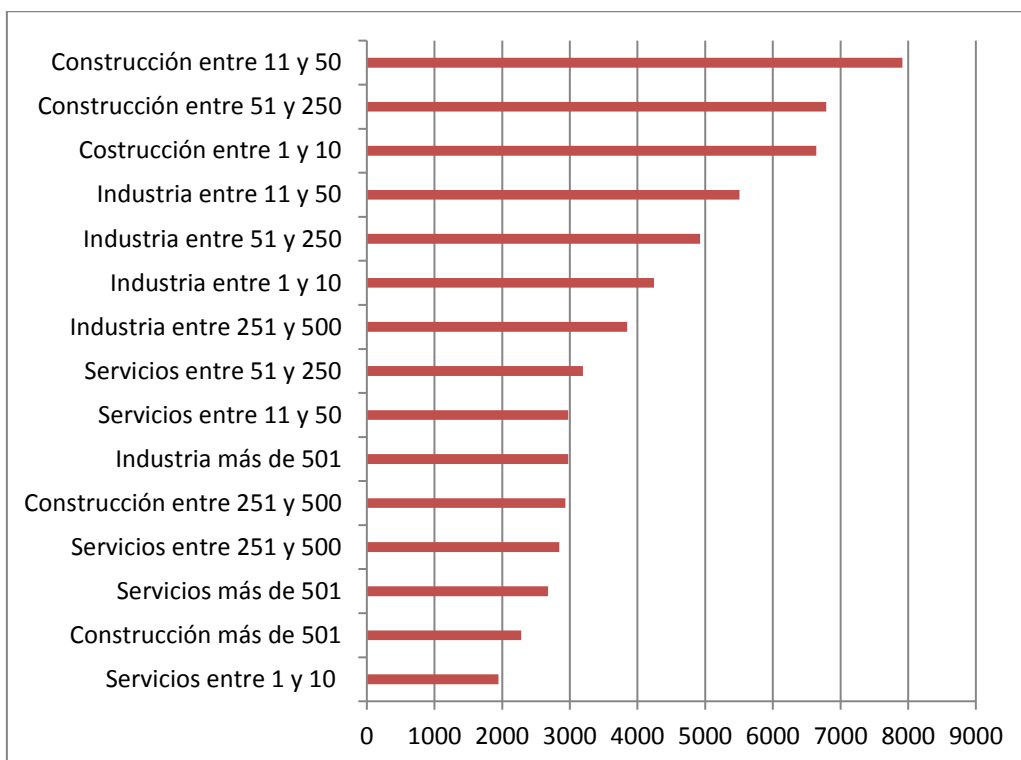
A continuación se va a mostrar un gráfico que relaciona los accidentes laborales y el tamaño de la empresa. Son datos que se han sacado del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

---

<sup>4</sup> Molina, C., Miñarro. M., García, M. 2015. Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L. Razones para una necesaria reforma. Fundación para la prevención de riesgos laborales. UGT



Como se puede observar en el gráfico las pequeñas y medianas empresas son las que más accidentes laborales tienen, aunque con los años hayan ido disminuyendo todavía queda mucho que mejorar.



En este gráfico se exponen diversos sectores de actividad (construcción, industria y servicios) y además dentro de cada sector se divide entre empresas de diferente número de trabajadores, quedando al descubierto que aunque algunas actividades laborales tienen por su peligrosidad más accidentes laborales, se demuestra igualmente que a mayor volumen de trabajadores en la empresa menos accidentes.

Por esta cantidad de accidentes laborales en las PYME se debe hacer un fuerte estudio en la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

La prevención en las empresas es un tema importante para la población en general, ya que finalmente casi todo el mundo trabaja en empresas, o aunque no trabaje directamente con empresas, la mala prevención podría provocar daños irreparables que podrían afectar a todo el mundo. Con esto me refiero a empresas que no respetan los límites de contaminación haciendo que de ciertas empresas salgan humos tóxicos, que no solamente afectan a los trabajadores de esas empresas, sino que la contaminación del aire que se produce por no llevar una prevención adecuada que respete la salud afecta a toda la población.

Por la importancia de esta cuestión resulta interesante tratar el tema de la prevención y sobretodo centrarme en las PYME, ya que en nuestro país estas constituyen la mayor parte de las empresas, además de representar una salida profesional evidente en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El objetivo final que se pretende alcanzar al finalizar el Trabajo Fin de Grado: es saber más sobre el tema de la prevención en las PYME, conocer las formas que hay para mejorar la prevención, apreciar cuáles son los sectores más dañados por los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, distinguir las fases que se deben de seguir para tener una buena prevención y los tipos de sanciones que existen.

Para poder llegar es esos objetivos el planteamiento que se va a seguir es el siguiente:

- En un primer punto, todas las obligaciones y deberes que tiene la empresa, es decir, las actividades preventivas que debe asumir, los servicios de prevención que mejor se le vaya a adaptar dependiendo de la peligrosidad de la actividad, los controles eventuales que se deben llevar a cabo en los equipos de prevención individuales y colectivos y los controles de salud que debe haber.
- En segundo lugar, se indicará en algunos colectivos sensibles como son los menores, o las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- En tercer lugar, indicar los documentos que son necesarios.
- En cuarto lugar, describir la forma en que se debe llevar la prevención cuando existen contratas y subcontratas.
- En quinto lugar, la clase de responsabilidades que existen por los daños causados, cuando no se ha llevado a cabo una buena prevención laboral.

Siguiendo todos esos pasos me gustaría llegar a mis objetivos y poder así en las conclusiones del trabajo poder desarrollar todas las cosas que se pueden mejorar y todas las cosas que he descubierto y me han parecido importantes.

## **2. Evolución.**

Los accidentes laborales han sido desde los primeros tiempos inevitables, los trabajadores veían como algo normal que se sufriesen accidentes en el trabajo, pero con la llegada de la Revolución Industrial en el siglo XIX los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales aumentaron mucho más. Después de estos hechos los obreros empezaron a hacer huelgas y manifestaciones, llegando como consecuencia de esto las primeras medidas de prevención “Higiene y Salud Pública”.

La Revolución Industrial hizo que el Estado empezará a intervenir, pero no porque se preocuparan directamente por la salud de los obreros, sino el hecho de intervenir en su salud hacia que el Estado tuviese ganancias, ya que los obreros eran las máquinas del momento, de ahí la siguiente afirmación “La consideración del hombre como máquina hace que lo más importante sea la productividad, salpicando tal visión a la consideración de la salud de los trabajadores (si un trabajador está sano produce más, y por tanto, es una necesidad del sistema velar por su salud”<sup>5</sup>.

Entre finales del siglo XIX y principios del XX aparecen las siguientes normas:

- En 1873 aparece la Ley Benot en la cual se iba a intervenir para regular el trabajo de los niños obreros y su instrucción en las escuelas, pero finalmente no se llegó a aplicar esta Ley.
- En 1878, se crea otra ley sobre trabajos peligrosos de los niños.
- En 1897, se creó el Reglamento de policía minera, el cual tenía como finalidad la prevención de accidentes de trabajo de los mineros.

Además empiezan a aparecer los primeros Órganos Estatales especializados.

- En 1883 se crea la Comisión de Reformas Sociales, se centraba en normas laborales, en especial relacionadas con la Seguridad e Higiene en el Trabajo, pero finalmente no tendría una gran influencia para llevarse a cabo, ya que no tenía apoyo político.
- En 1894 se crea el Servicio Especial de Estadística del Trabajo.

---

<sup>5</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.



Cuando se llega a 1900 empiezan a aparecer las primeras leyes relacionadas sobre la seguridad y salud en el trabajo:

- La Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900: en este momento aparece por primera vez definido “accidente de trabajo” y además “El patrón es responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios y, en consecuencia, los obreros tendrán derecho a indemnización por los accidentes sufridos con ocasión o por consecuencia del trabajo”.<sup>6</sup> Esta Ley servirá más adelante para la creación del derecho de trabajo y de la Ley de prevención de riesgos laborales, pero aun en este momento la Ley de Accidentes de Trabajo no se centraba en la prevención de los accidentes en sí, sino más bien en cómo responder después de un accidente laboral, tenían más finalidad reparadora que previsor.
- La Ley de 13 de marzo sobre las condiciones de trabajo de mujeres y niños. Esta ley entraba en distintas materias relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, destacando sobre la limitación de la jornada y la prohibición del trabajo nocturno en el caso de los niños y las mujeres.
- Se aprueba también en 1900 el Catálogo de Mecanismos Preventivos, donde se crean normas relacionadas en la seguridad y la salud de los trabajadores y se centran en seis actividades productivas concretas.
- En 1904 se establece el domingo como día de la semana de descanso del trabajador.
- En el Real Decreto que se publicó el 3 de abril de 1919 se introdujo la jornada laboral del límite de las ocho horas al día.
- Destacando una de las normas internacionales relacionadas con la seguridad e higiene laboral se puede nombrar a la OIT, que se formó en 1919 cuando terminó la Primera Guerra Mundial.

La sociedad española empezó a entrar en etapas de cambios, ya que hubo etapas en las que los gobernadores eran dictadores y otras en las que se encontraba en república. La Guerra Civil 1936-1939, provocó un paro en las normativas sobre seguridad e higiene en el trabajo.

**De 1923 a 1931 entró la Dictadura de Primo de Rivera;** Fue una época en la cual las normas relacionadas con SEHT fueron escasas, y solamente iban dirigidas a los

---

<sup>6</sup> Espulga, J. 2013. *La evolución del trabajo y de la prevención*. INSHT. [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2013/ficheros/J.Espulga.%20La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trab%20y%20de%20la%20prev.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2013/ficheros/J.Espulga.%20La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trab%20y%20de%20la%20prev.pdf)

grupos más débiles, mujeres y niños. La única ley importante que se creó en aquella época fue la Ley de accidentes de trabajo de 1922, pero no se centraba en la prevención de los riesgos laborales, sino en sus consecuencias, es decir, en las indemnizaciones y las soluciones que se le podían dar al trabajador una vez ocurrido el accidente. Ese mismo año se aprobó el reglamento, que en 1926 se introdujo en el Código de Trabajo 1926.

**La segunda república, que fue de 1931 a 1939;** época en la que se reconocían los derechos de los obreros en el trabajo gracias a la Constitución de 1931. Esta vez intervendría el Estado para garantizar unas condiciones mínimas de trabajo y aseguraran al trabajador frente al empresario. Se crean muchas normas de protección y se implantan normas internacionales, todas ellas relacionadas con el SEHT. La norma destacada de estos años sería la Ley de Accidentes de Trabajo de 1932, pero se crean más leyes relacionadas con la salud laboral como:

- Ley de Contrato de Trabajo 1931.
- Ley de Seguro Obligatorio de Trabajo de 4 de julio de 1932.
- Decreto de 8 de mayo de 1933, sobre marcaje de peso en los fardos.

Además se crea la Inspección médica del trabajo y la Orden del 20 de mayo sobre la obligación para todas las industrias en materia de seguridad e higiene. “Ese impulso reformista se paralizó durante el llamado “bienio negro” (1934-1936) que precedió en la Segunda Guerra Civil”<sup>7</sup>

**La dictadura del General Franco 1939 a 1975;** en 1938 se creó la DECLARACIÓN III FUERO DEL TRABAJO, en el que se especifica que el trabajador tiene el deber de obedecer al empresario y a la vez tiene el derecho a una protección eficaz. Es una etapa en la que aparece un gran intervencionismo del Estado, relacionado con una preocupación existente sobre las condiciones en las que los trabajadores se encuentran y cómo van a solucionar eso.

El reglamento de SEHT 1940, fue la primera norma general sobre la prevención de riesgos laborales donde se regulaba:

- El deber empresarial relacionado con la seguridad e higiene de los trabajadores.

---

<sup>7</sup> Espulga, J. 2013. *La evolución del trabajo y de la prevención*. INSHT. [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2013/ficheros/J.Espulga.%20La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trab%20y%20de%20la%20prev.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2013/ficheros/J.Espulga.%20La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trab%20y%20de%20la%20prev.pdf)

- El buen mantenimiento que debe de haber en los locales de trabajo, tanto en limpieza como en el mantenimiento seguro de las máquinas.
- Tener equipos de protección colectiva, como pueden ser: las salidas de emergencia, ventilación adecuada etc.
- Tener EPI.

“Juntamente con el reglamento aparecen las Ordenanzas Laborales aplicables a cada sector de actividad que debía incluir necesariamente la materia relativa a la prevención de accidentes e higiene en los talleres, así como por otras normativas”<sup>8</sup>.

“El 21 de septiembre de de 1944 se crea los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, primeros órganos de representación y participación de los trabajadores en la empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo y el Decreto de 18 de agosto de 1947, sobre Jurado de Empresa”<sup>9</sup>.

“En 1944 se crea también como órgano destacado el de Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo se dedicaba a la investigación y a la vigilancia del cumplimiento de las normas”<sup>10</sup>.

Toda esta normativa tuvo una escasa influencia, por eso se tuvo que hacer una reestructuración de la normativa de prevención laboral.

Entre 1954-1975 se abre una etapa aperturista con nuevas normas sobre prevención, ya que la gran siniestralidad laboral lleva a grandes costes en la seguridad social, y eso se tenía que terminar.

Algunas de las normas más destacadas de estos años son las siguientes:

- Ley de Accidentes de Trabajo de 1956, junto con su Reglamento. Algunos capítulos ya iban dirigidos a la prevención de los accidentes.

---

<sup>8</sup> Espulga, J. 2013. La evolución del trabajo y de la prevención. [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/2013/ficheros/J.Espulga.%20La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trab%20y%20de%20la%20prev.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2013/ficheros/J.Espulga.%20La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trab%20y%20de%20la%20prev.pdf)

<sup>9</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

<sup>10</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

- Decreto y Orden de 1956 sobre Servicios Médicos de Empresa, norma que fue derogada en 1959 por las modificaciones que se hicieron en el Decreto y Orden de 1959 sobre Servicios Médicos de Empresa.
- Ley de Bases de Seguridad Social (SS) 1963; Texto Articulado de la Ley de SS 1966; Texto Refundido de la Ley General de SS 1974: En el Texto refundido de la Ley General SS en su Título II, se pueden encontrar distintas medidas preventivas laborales.
- En 1971 la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, donde se desarrollan todas las responsabilidades, en materia de seguridad e higiene, que va a tener cada uno de los miembros que forma parte del centro de trabajo. Por otro lado, se van a desenvolver todas las normativas y regulaciones generales que debe cumplir el centro de trabajo en materia de prevención de seguridad e higiene. Finalmente, se van a exponer las responsabilidades y sanciones que van a tener quienes no cumplan con sus deberes.
- Además de múltiples normas donde se centraban en riesgos concretos.

Los resultados de la nueva normativa fueron extraordinarios ya que redujo la mortalidad en accidentes de trabajo a la mitad, desde 1974 a 1984.

### **Periodo correspondiente a la Constitución Española.**

En 1978 se aprueba la Constitución Española (CE) donde en relación con la prevención se destaca el derecho a la seguridad y salud laboral en todo el país.

En primer lugar destacaríamos el art.15 CE “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.” “La celebración de un contrato de trabajo no implica, de modo alguno, la privación, para una de las partes, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”<sup>11</sup>. En este caso el trabajador, en su puesto de trabajo, en todo momento va a tener derecho a la vida y la integridad física y moral. Por eso cuando tenga que hacer algunas actividades que pongan en riesgo su vida o vea que hay un riesgo inminente, va a tener todo el derecho de no hacer la actividad laboral o de abandonar su lugar de trabajo.

---

<sup>11</sup> Sentencia TC 88/1985 (Sala Primera), de 19 de julio (Recurso de amparo 788-1984)

En segundo lugar, se podrían destacar el art.40.2, 43.1 y 45.1 CE

40.2. “Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”

43.1. “Se reconoce el derecho a la protección de la salud”.

45.1. “Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.”

Relacionando los tres artículos, se puede observar que la seguridad y la higiene en el trabajo son necesarias tanto para la protección de la salud de los que trabajan, como para conservar el medio ambiente como es necesario. Con estos artículos se limita la actuación del empresario de hacer lo que quiera en su centro, los trabajadores están protegidos por la constitución.

Las normas laborales que se van a ir creando con los años se van a tener que adaptar a los principios de la constitución. Por eso cuando se crea la Ley de Prevención y Riesgos Laborales (LPRL) esta se ve limitada a crear una gran normativa sobre prevención en el trabajo para que la salud de los trabajadores sea primordial ante todo, ya que quien viole esto puede tener unas consecuencias penales o administrativas, dependiendo de la gravedad, como destaca el art.45.3.” Para quienes violen lo dispuesto en el apartado anterior, en los términos que la ley fije se establecerán sanciones penales o, en su caso, administrativas, así como la obligación de reparar el daño causado”.

“El desarrollo postconstitucional del derecho de seguridad e higiene en el trabajo se ha llevado a cabo parcialmente y de forma genérica a través de preceptos concretos como sería el caso de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ó bien a través de normas reparadoras del daño producido, como sería la Ley General de Seguridad Social, normas administrativas sancionadoras, como sería la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social hasta llegar a la Prevención de Riesgos Laborales, como norma específica sobre la protección eficaz en seguridad e higiene en el trabajo”<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

En el art 35.2 CE ya se destacaba que se iba a regular un Estatuto de los Trabajadores, y así fue, en la Ley del 8/1980, de 10 de marzo se desarrollaría el Estatuto de los Trabajadores. Esta Ley ha sufrido muchas modificaciones a lo largo de los años, la última y más actual es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.

### **Periodo correspondiente al Estatuto de los Trabajadores.**

En el Estatuto de los Trabajadores hay poca referencia en relación a la seguridad e higiene en el trabajo, pero de todas formas se pueden destacar algunos artículos relacionados.

Por ejemplo el art.4.2.d) “A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.” Este artículo también estaría relacionado con el 15 CE, haciendo referencia a la prevención de los riesgos que puede haber en el centro de trabajo para así mantener su integridad física y moral.

Finalmente como artículo destacado del ET nombraríamos al art.19. Seguridad y salud en el trabajo:

- El art. 19.1 se podía relacionar con el 4.2d), ya que los dos apartados hacen referencia a la protección que el trabajador debe tener cuando presta sus servicios laborales.
- El art. 19.2 y el art. 5b), hacen referencia a las responsabilidades y obligaciones que debe tener el trabajador frente a las medidas de seguridad. El empresario está obligado a formar e informa a los trabajadores de toda la prevención y los riesgos que haya en el centro y su puesto de trabajo, pero a la vez el trabajador va a tener la obligación de cumplir con ellas.
- El art. 19.3, explica que los trabajadores, siempre que puedan, van a poder ejercer las actividades de prevención. En el art.12 “Designación de trabajadores” del Reglamento de Servicios de Prevención se va a desarrollar mucho mejor este artículo, al igual que el art.30 “Protección y prevención de riesgos profesional y el art.31 Servicios de prevención, que también habla de cuando los trabajadores van a poder o no desarrollar las actividades preventivas de la empresa.
- El art.19.4, habla sobre la obligación que tiene el empresario de ofrecer al trabajador una formación adecuada a su puesto de trabajo. Como se destaca la formación debe ser práctica y teórica, es decir, que se le debe

de dar toda la información necesaria sobre materia preventiva, pero además se le tiene que enseñar a cómo va llevarla a cabo. Esta formación se va a llevar a cabo al principio de la actividad laboral, pero además se va a tener en cuenta cada vez que haya cambios en la tecnología, en el puesto de trabajo o en la organización, la formación se va a tener que ir actualizado y adaptando a los cambios.

- El art.19.5, hace referencia a las actuaciones que van a tener que adoptar los trabajadores o los delegados de prevención o representantes legales de los trabajadores cuando estén ante un riesgo. Cuando se vea un riesgo los delegados o representantes deben informar al empresario, pero si en cuatro días no reciben respuesta de él pueden acudir a la autoridad laboral, En el caso que el riesgo sea grave e inminente los trabajadores podrán dejar su puesto de trabajo sin que eso les afecte. La decisión de abandono del puesto por riesgo grave e inminente se informará a la empresa y a la autoridad laboral, que estás en 24 horas deberán decidir si se vuelvo al puesto de trabajo o se ratifica la paralización.

Finalmente, de forma más simplificada también se podría destacar la Ley de la Seguridad Social y la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS).

La Ley de SS, destaca por las normas que tiene con carácter más reparador que preventivas como son las de LPRL. Su objetivo sería reparar los daños que los accidentes o enfermedades laborales que se haya sufrido por no haber una buena prevención hayan provocado un daño.

La LISOS, es la normativa en donde aparecen las sanciones e infracciones condenadas a responder por ellas dependiendo de la gravedad de la infracción. Las sanciones se le pueden poner tanto a los trabajadores como a los empresarios y van a responder de sus actos de forma administrativa, civil o penal.

En 1995 aparece la LPRL, que será la Ley que se va a explicar a los largo de todo el proyecto. Es una ley destinada a la protección de los trabajadores delante de los riesgos que puedan tener en su puesto de trabajo. Se va a desarrollar toda una normativa para poder explicar qué pasos hay que seguir para una buena prevención laboral y qué consecuencias puede haber si no se cumple con la normativa descrita.

### **Influencia de la normativa internacional y europea.**

Como normativa Internacional en materia de prevención y riesgos laborales se debe destacar la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Se centra en la creación de

convenios y recomendaciones, que se centran en la importancia que tiene la seguridad en el trabajo para que se pueda proteger la vida de las personas. Los convenios que los estados quieran que se apliquen en su país, una vez ratificados tienen eficacia directa, es decir, entran en su legislación, por lo tanto se van a tener que cumplir los principios básicos. En cambio, las recomendaciones no son vinculantes. Sirven como propuestas que los países pueden llevar a cabo para mejorar, pero no se obliga a llevarlas a cabo.

A partir de la crisis del petróleo del año 1979, han destacado excesivas ventajas de las pequeñas y medianas empresas, ya que se han convertido en el motor económico de la Unión.

En el Tratado de Roma, 1957, que afecta a toda la Comunidad se observa que se deben adoptar directivas de distinta materia, entre ellas las relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo.

El Tratado tiene en cuenta las características de estas empresas y su impedimento para cumplir al 100% con la normativa preventiva, aunque si se analiza la normativa está desarrollada para ser cumplida por las grandes empresas, por eso las PYMES tienen los siguientes problemas a la hora de aplicar la normativa:

- Tienen menos medios para poder obtener buenos mecanismos de protección, de ahí que sean las empresas con más problemas de salud y seguridad.
- Son las empresas que más accidentes laborales tienen “82% de las lesiones laborales y el 90% de los accidentes mortales”<sup>13</sup>.
- Tienen problemas a la hora de renovar en innovación tecnológica y en los procesos productivos, ya que esto siempre va relacionado con los recursos financieros que tienen y esto con el volumen de capital.
- La información y formación también es importante para evitar accidentes de trabajo. En el caso de las pequeñas empresas tienen un carácter informal cosa que debería cambiar, gestionando la salud y la seguridad de una manera formal, con toda la información necesaria.

---

<sup>13</sup> Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 21 de febrero de 2007, mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012) (COM 2007, 62 final)



Como consecuencia de estos hechos las instituciones comunitarias favorecen las pequeñas y medianas empresas para que sus propias características no afecten negativamente a los aspectos preventivos de las empresas.

Los organismos comunitarios destacan que las PYME, aunque tengan algunos problemas financieros para poder llevar a término las exigencias sobre salud y seguridad, no van a ser eximidas de sus responsabilidades. Simplemente se destaca que se va a hacer lo posible para ayudarlas y que puedan llevar a cabo sus funciones, ya que dejar que esas empresas cumplieren con la normativa preventiva de forma restrictiva no entraría dentro de los objetivos comunitarios y así lo ha querido dejar claro el Tribunal de Justicia Comunitario.

Lo que muchas empresas han hecho ha sido eliminar algunos procesos administrativos o disminuir algunas obligaciones que no afectan a la acción preventiva de salud y seguridad. Además se recomienda añadir órdenes específicas como por ejemplo “períodos de transición más largos, tasas reducidas o requisitos de información simplificados, e incluso exenciones, o bien asistencia, como la que ofrecen las oficinas de asistencia técnica”.<sup>14</sup>

Cabe señalar la Directiva Marco 89/391, de 12 de junio de 1989, incluye obligaciones en las que el empleador debe adaptar todas las medidas preventivas necesarias relacionadas con la dimensión de la empresa. “El art 7.5 de la Directiva hace mención al tamaño de la empresa a la hora de conocer si son suficientes o no los trabajadores designados para hacerse cargo de las labores de protección y prevención o el mismo precepto en su párrafo 7 establece como criterio fundamental el tamaño de la empresa en aras para permitir al empleador asumir personalmente las funciones preventivas. Asimismo, el artículo 8 párrafo 1 señala que las medidas relativas a los primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores se adaptarán en atención, entre otros factores, a la dimensión de la empresa. De igual modo, el artículo 9.2 considera que los Estados miembros deberán tomar en consideración el tamaño de la empresa a la hora de definir las obligaciones recogidas en su primer apartado que habrán de cumplir las diferentes categorías de empresa. El artículo 10.1 permite modular la información que han de recibir trabajadores y/o sus representantes en atención al tamaño de la empresa y/o del establecimiento concernido.”

---

<sup>14</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Implementación del programa comunitario de Lisboa. Una política moderna de la PYME para el crecimiento y el empleo, de 10 de noviembre de 2005 (COM 2005, 551 final)

Las estrategias nacionales deben considerarse prioritarias en su cumplimiento. Los Estados Miembros deberían estimular a los centros de investigación a la información, formación y participación de los trabajadores para así mejorar sus cualidades y que los empleados sepan utilizar correctamente los materiales preventivos.

En la estrategia comunitaria en materia preventiva se señala que los objetivos comunitarios son ayudar a las PYME a hacer las inversiones necesarias en relación con la prevención, para ello se les ofrecen incentivos directos e indirectos en los que se incluye una reducción en las cotizaciones sociales o primas de seguros y así poder tramitar mejor los sistemas de seguridad y salud.

### **3. Deber empresarial.**

“Tales deberes tienen un fundamento constitucional (art. 40.2) y legal (fundamentalmente la LPRL), cuyo origen se encuentra en este último caso en el Derecho comunitario: la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, *relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo*, cuyo contenido fue traspuesto a la LPRL (que, según entiende la STS de 3 de diciembre de 1997, rcud. Núm. 1087/1997, unifica, actualiza y contextualiza además la normativa previa dispersa), así como las Directivas que desarrollaron tal Directiva marco. Dicho conjunto normativo se completa con las normas reglamentarias de desarrollo de la LPRL, los convenios colectivos (que deberán respetar en todo caso la legislación general, STS de 9 de marzo de 2011 (rcud. núm. 118/2010), y la normativa marco internacional, fundamentalmente el convenio 155 de la OIT de 22 de junio de 1981, sobre Seguridad y salud en el trabajo.<sup>15</sup>

La empresa tiene la obligación de prevenir los riesgos laborales que puedan afectar al trabajador. Además del deber de informar, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de salud de los trabajadores (art.15 LPRL).

Todas las obligaciones sirven para la protección eficaz y garantizar que el trabajo siga manteniendo una buena salud. El trabajador por su parte está obligado a cumplir la normativa preventiva tanto para su propio beneficio como el de sus compañeros- “Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que

---

<sup>15</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.

pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario” (art.29 LPRL).

De forma general lo que se quiere destacar es que el empresario tiene como deber empresarial poner a disposición de los trabajadores todos los materiales necesarios, darles toda la información, etc., es decir, llevar a cabo una buena prevención laboral para que los trabajadores no sufran ningún daño, pero a cambio para que la prevención pueda ser eficaz el trabajador también va a tener que ser responsable y cumplir con la normativa preventiva que se le exige.

### **3.1 Organización de recursos para las actividades preventivas**

La organización preventiva se implanta eligiendo una de las siguientes modalidades, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de ellas y “en todo caso, el art.4.3 del RSP señala que la evaluación de riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente, de acuerdo con lo dispuesto en el cap. VI de esta norma.”

Las PYMES van a seguir una de las siguientes organizaciones preventivas, siempre dependiendo de la peligrosidad o no de la actividad que se esté llevando a cabo por la empresa:

#### **3.1.1 Asumir la actividad preventiva por el empresario (RSP, art11):**

- Empresas de hasta 10 trabajadores y hasta 25 si solamente tienen un único centro de trabajo.
- Que las actividades que la empresa tenga no se encuentren en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El empresario debe desarrollar de forma habitual las actividades en el centro de trabajo.
- El empresario tenga las cualidades necesarias para desarrollar esas funciones preventivas.
- Las actividades, entre otras, la vigilancia de la salud de los trabajadores, deberá ser asumida por servicios externos.

En resumen sobre la asunción de prevención por el empresario, se podría afirmar que cuando se trate de una PYME de 10 a 25 trabajadores, si solamente tiene un único centro de trabajo, el empresario, si de forma habitual se encarga de las actividades del centro y no se llevan a cabo actividades peligrosas del Anexo I RSP,

“va a poder asumir las actividades preventivas, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren, las circunstancias anteriormente nombradas.”<sup>16</sup>

### **3.1.2 El empresario podrá designar a un trabajador o a varios, (art.12 RSP)**

Estando siempre formados, para realizar las actividades preventivas. Cuando se contraten trabajadores que exclusivamente se dediquen a la prevención, estos se van a convertir en una nueva categoría, grupo u ocupación dentro de la distribución profesional o de los niveles empresariales.

Cuando no sea suficiente la designación de uno o varios trabajadores, deberán desarrollarse por servicios de prevención propios o ajenos o el propio empresario. Siempre que haya más de una persona destinada a la prevención, va a ser necesario que colaboren entre ellos para poder así hacer una buena organización preventiva y no haya riesgos que no se estén controlando.

Será el empresario quien designe que trabajadores van a ser los responsables de asumir las acciones preventivas, aunque van a tener que consultar con anterioridad a los delegados de prevención o los representantes de los trabajadores. Aunque tenga el empresario que consultar con anterioridad los informes y lo que ellos opinen y digan no tiene porque ser vinculante.

Los trabajadores designados deberán poseer las siguientes aptitudes:

- Tener la capacidad preventiva que se encuentra en el art.13.1 RSP y a más riesgo más capacitado va a tener que estar el trabajador y más peligrosas van a ser las labores.
- Deben contar con el tiempo y los instrumentos necesarios para que no haya errores a la hora de aplicar la prevención.

---

<sup>16</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

- Cada uno de los trabajadores designados va a tener que coger una cantidad de tareas adecuadas para que pueda llevar a cabo las labores de prevención correctamente.

### **3.1.3 Los servicios de prevención (art.31 LPRL)**

Los servicios de prevención son más complejos. La utilización de estos servicios suelen ser el nivel más elevado organizativamente, cualitativamente y cuantitativamente de todos los métodos de prevención que se puedan utilizar. “Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a la que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL.”<sup>17</sup>

Son los servicios más eficaces en materia preventiva. Trabajan coordinando todas las acciones de forma inseparable y para ello deben realizar sus funciones llevando a cabo los siguientes puntos:

- Lo primero que hay que hacer es diseñar el plan de prevención, seguidamente aplicarlo y llevar una coordinación conjunta con todas las actividades preventivas que se vayan a aplicar.
- Evaluar todos los riesgos que puedan afectar a los trabajadores.
- Priorizar la protección colectiva a la individual, pero siempre aprobar aquella prevención más apropiada.
- Formar e informar a los trabajadores.
- Servicio de primeros auxilios y los planes de emergencia.
- Vigilar de forma periódica a los trabajadores.
- Hacer una memoria sobre todos los accidentes y los posibles riesgos.
- Hacer una programación anual de todos los servicios de prevención que se utilizan.

En algunos casos acudir a estos servicios de prevención va a ser obligatorio art.31.1LPRL, la designación de los trabajadores no es suficiente para cubrir los riesgos. No obstante, se puede acudir de forma voluntaria.

---

<sup>17</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

En el Reglamento de los Servicios de Prevención explica todos los trabajadores que van a ser necesarios para poder llevar a cabo una protección adecuada. El nombre de trabajadores va a depender de:

- El tamaño de la empresa.
- La peligrosidad de la actividad.

Los servicios de prevención además, han de contar con los trabajadores necesarios, pero también con maquinaria e instrumentos adecuados. Cuando lleguen por primera vez a la empresa se les deberá de informar de todos los riesgos que en general tiene la empresa y de todos los puestos de trabajo existentes, para así poder empezar a trabajar con una información básica.

Existen dos tipos de servicios de prevención: los servicios de prevención propios y los servicios preventivos ajenos. La diferencia entre estos dos servicios es que en la primera todos los medios materiales y humanos pertenecen a la propia empresa y en la segunda se contrata a otra compañía que está especializada en la prevención para que trabaje en la propia empresa. “Las empresas mayores suelen tener un servicio propio de prevención de riesgos laborales, mientras que el 88,75 % de las pequeñas y medianas contrata Servicios de Prevención Ajenos (SPA) con una compañía o un organismo especializado. Solo el 4,2 % posee un área propia.”<sup>18</sup>

Puede existir una combinación entre los dos tipos de prevención, es decir, que el servicio de prevención propio lleve a cabo unas actividades y el servicio de prevención ajeno otras, según el empresario vea. Se obliga a los servicios de prevención a cooperar “con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las Administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral que se planifique”<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> Prevención de riesgos laborales en la PYME. 21 de abril de 2017. Redactado por Espscio Pymes. <http://www.espaciopymes.com/Noticias/prevencion-de-riesgos-laborales-en-la-pyme>.

<sup>19</sup> Precepto interpretado por STS, Cont-Admtivo, 27 octubre 2004 (Rj 2004/7773)

### **3.1.3.1 Servicio de prevención propio (art.14 RSP):**

Son los que se crean dentro de la empresa y desarrollando así la actividad preventiva en todos los centros que tenga la empresa. Los trabajadores encargados de esta materia estarán obligados a no poder decir nada de lo que hagan o vean, es decir, están obligados al deber de sigilo.

En los siguientes casos va a ser obligatorio desarrollar este tipo de servicio preventivo, como en este caso el trabajo se centra en las Pyme solamente se va a ir al punto en el que un servicio de prevención propio se podría adaptar:

- Se puede construir en empresas que desarrollen numerosos y peligrosos siniestros y así lo indique la autoridad laboral después de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o los órganos técnicos de la Comunidad Autónoma relacionados en materia preventiva así lo comuniquen en su informe.

Cuando así lo obligase la autoridad laboral se fijará un plazo para crear el servicio de prevención propio, que no será superior a un año. Mientras el servicio propio no sea formado se deberá contratar a una empresa ajena especializada.

El empresario constituirá un servicio de prevención propio, formado por los trabajadores que haya designado para encargarse de ello. Para el buen desarrollo de este sistema se deben tener las instalaciones, los medios humanos y los materiales necesarios para realizar estas actividades preventivas.

El servicio de prevención debe contar con un mínimo de dos especialidades concretas del art.34 de RSP, para así poder realizar las funciones de los niveles básicos e intermedio plasmadas en el capítulo VI de RSP.

En relación a la actividad sanitaria se deberá respetar la confidencialidad de los resultados médicos establecidos en la normativa sanitaria, además de las funciones específicas a desarrollar del art.37.3 de RSP y las que se deban desarrollar en materia de prevención.

El ámbito de actuación puede ser para uno o varios centros de trabajo de la empresa, por eso se deberán analizar las situaciones y los riesgos de cada centro para un mayor acondicionamiento.

Todas las actividades preventivas que no se puedan llevar a cabo por el servicio propio se deberán realizar por un servicio de prevención ajeno que sí las pueda ejecutar.

De forma anual la empresa deberá elaborar una memoria para informar de la programación de los servicios de prevención que se van a llevar a cabo. Estas se deberán de dar a las autoridades laborales y sanitarias competentes y además al comité de seguridad y salud.

Existe el servicio mancomunado, que es muy parecido al servicio de prevención propio. El artículo 21 RSP aprueba la aplicación del servicio mancomunado para facilitar a las empresas la creación de un sistema interno, ya que este como ya se ha nombrado es el servicio que mejor respalda la seguridad y salud de los trabajadores. Para algunas empresas el servicio mancomunado es mucho más fácil de aplicar, ya sea por una mejor facilidad organizativa como por los gastos económicos que implica, mucho más bajos que el servicio interno de prevención.

Para poder crear un servicio de prevención mancomunado se deberán seguir los siguientes pasos (art.21 RSP):

- Consultar a los representantes de los trabajadores con anterioridad.
- Debatir todo el trámite.
- Acordar con los comités de seguridad y salud que condiciones de prevención se van a desarrollar.
- Las empresas deben desarrollar la misma actividad en el mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- Cuando se acuerde entre organizaciones de un mismo sector industrial. Se debe acordar por negociación colectiva.
- Se desarrollen las actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. Se debe acordar por negociación colectiva.



### **3.1.3.2 Requerir un servicio de prevención ajeno (art.16 RSP):**

- Las empresas podrán recurrir a un servicio de prevención ajeno (SPA) siempre que lo deseen, sin importar el número de trabajadores.
- De todas formas la empresa puede asumir alguna de las modalidades anteriores y asumir con un SPA las que no asuman por ellos mismos, una de ellas obligatoria que debe asumir el SPA será la vigilancia de la salud.
- Para contratar un servicio de prevención ajeno, el empleador deberá consultarlo previamente con los representantes de los trabajadores.
- Cuando la designación de trabajadores sea insuficiente y no sea obligatorio contratar un sistema de prevención propio.
- Empresas de hasta 250 trabajadores que no desarrollen las actividades de peligrosidad del Anexo I RSP, cuando la autoridad laboral a consecuencia de algunos casos de siniestralidad obliga a la empresa a contar con un servicio de prevención ajeno o propio y la empresa opte por el ajeno.

Para que una empresa pueda actuar como servicio ajeno de prevención debe tener ciertas características:

- Instalaciones, personal, equipos y organización adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva.
- Una garantía para cubrir las responsabilidades esporádicas que deben cubrir.
- Estará prohibido mantener entre la empresa contratante y la concertada relaciones que no tengan que ver con la prevención como puedan ser comerciales, financieras o de otro tipo.
- El sistema ajeno deberá poseer materia preventiva de medicina, seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.
- Como mínimo debe tener un técnico que desarrolle funciones de nivel superior de cada una de las especialidades preventivas que debe desarrollar a la empresa. Además de toda la plantilla necesaria para realizar las funciones de los niveles básico e intermedio del capítulo VI.

- Las empresas especializadas deberán contener una acreditación de la administración laboral, que deberá ser aprobada con anterioridad por la administración sanitaria.
- Los técnicos deben hacer reconocimientos para ver donde puede haber riesgo y así hacer evaluaciones, los planes de prevención y de formación.

### **3.2 Principios de la acción preventiva.**

“En la declaración de la política preventiva debería partirse de los siguientes principios (artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), si bien la empresa debería introducir aquellos más representativos que se identifican con los valores que persigue”:<sup>20</sup>

- Evitar riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Suplir lo peligroso por aquello que conlleva un peligro menor o ninguno.
- Adaptar el trabajo a la persona, teniendo en miramiento las capacidades profesionales de los trabajadores en relación con la materia de seguridad y salud tanto a la hora de encargar las actividades como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y producción. Solamente los trabajadores que tengan las debidas instrucciones y la formación adecuada podrá acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
- Planificar la prevención, investigando un conjunto lógico que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Favorecer medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Instruir a los trabajadores mediante cursos de formación que le sirvan para sus actividades.

---

<sup>20</sup> Ministerio de trabajo y asuntos sociales. INSHT. Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. Sin fecha. Descargado de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=6cfda39903387110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnextchannel=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

### **3.3 Actividades preventivas a realizar en la empresa.**

Enumeración de las actividades que se deben llevar a cabo para la actividad preventiva en las PYMES. Para que los principios de acción positiva tengan efectos, el empresario debe llevar las actividades preventivas que se van a desarrollar a continuación:

#### **3.3.1 Realización de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en las PYMES.**

“La evaluación de los riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos laborales presentes en los puestos de trabajo, que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la Organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.<sup>21</sup>

El empresario debe hacer una evaluación de los riesgos que pueda haber en la empresa. Para conseguir hacer la evaluación lo más precisa posible y así gracias a ella conseguir una mejora de la prevención para esos riesgos se debe seguir una metodología estricta y específica para algunos riesgos como las vibraciones o el estrés que se va a tener que valorar con “personal especializado”<sup>22</sup>

“La evaluación de riesgos consiste básicamente en las siguientes actividades: a) determinación de los elementos peligrosos; b) identificación de los trabajadores expuestos a los riesgos que entrañan tales elementos; c) evaluación cuantitativa y cualitativa de riesgos; y d) análisis de la posibilidad de eliminar el riesgo, y, de no ser ello posible, crear las medidas para reducirlo”<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Junta de Andalucía, consejería de empleo. OISS. Gestión de la seguridad y salud laboral en las PYMES. Sin fecha. Descargado de: [https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion\\_seguridad\\_saludlaboral\\_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457](https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457)

<sup>22</sup> Junta de Andalucía, consejería de empleo. OISS. Gestión de la seguridad y salud laboral en las PYMES. Sin fecha. Descargado de: [https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion\\_seguridad\\_saludlaboral\\_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457](https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457)

<sup>23</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.

Las evaluaciones de riesgo van a realizarse en un primer momento al inicio de las actividades que se vayan a desarrollar, también se van a analizar los puestos de trabajo existentes y las características personales de cada uno de los trabajadores que vayan a desarrollar las actividades.

Una vez se hace la evaluación inicial esta no va a ser definitiva, se va a ir actualizando cada vez que haya cambios en las actividades empresariales y “en aquellos puestos de trabajo o trabajadores expuestos a riesgos especiales, teniendo en cuenta aquellas otras cuestiones impuestas por la normativa específica sobre actividades específicas y trabajos de especial peligrosidad”.<sup>24</sup>

Dependiendo de la peligrosidad de las actividades el empresario deberá realizar controles periódicos. Para poder saber como de graves son los riesgos se debe de detectar “la severidad del daño” y “la probabilidad de que ocurra el daño”<sup>25</sup>.

Para que los trabajadores estén informados de todo correctamente se les debe dar unas hojas de información donde se explican todas las medidas de seguridad que se deben de seguir para una buena prevención.

Las empresas dependiendo del número de trabajadores y de la peligrosidad de las actividades que realiza podrán ejecutar el plan de prevención, la evaluación y la planificación de forma sintetizada siempre que eso no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados. Eso va a ser posible en el caso de las PYMES, siempre que no entren sus actividades dentro del Anexo I RSP.

Una vez identificados los riesgos se debe hacer una evaluación, se verán que riesgos se pueden evitar y cuáles no y en ese momento empezará el plan de acción estableciendo unas medidas preventivas de carácter general y otras específicas de cada sitio de trabajo, garantizando así la seguridad y salud de los trabajadores.

---

<sup>24</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.

<sup>25</sup> Junta de Andalucía, consejería de empleo. OISS. Gestión de la seguridad y salud laboral en las PYMES. Sin fecha. Descargado de: [https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion\\_seguridad\\_saludlaboral\\_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457](https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457)

La evaluación se debe llevar a cabo por personas especializadas en la prevención, ya sean trabajadores que hayan sido formados por la Dirección o se encuentren dentro del Servicio de Prevención propio o ajeno. Aunque se contrate un Servicio de Prevención ajeno es recomendable que una persona que forma parte de la empresa lleve un seguimiento de los problemas y de las actividades llevadas a cabo.

Además a la hora de analizar los posibles riesgos de la empresa sería bueno hacer una reunión con los trabajadores para dar a conocer cuáles son los riesgos que se están observando y qué medidas se deben adoptar y así pedir la opinión de ellos para ver si haría falta alguna prevención más.

La evaluación inicial se deberá revisar cada vez que ocurran las siguientes circunstancias:

- Cuando aparezcan daños en la salud de los trabajadores o se observe que las medidas que se están utilizando no son suficientes.
- Aparezcan cambios en la organización a causa de cambios en la producción, nuevas tecnologías etc.

“Del mismo modo, cuando los resultados lo exijan, el/la empresario/a llevará a cabo aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con el método de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, sobre todo si se comprueba que no se ha alcanzado el nivel de protección exigido o buscado.”<sup>26</sup>

La evaluación de riesgos debería seguir tres fases:

La inicial sería la preparación, en la cual, al hablar de empresas medianas y pequeñas se nombraría a dos o tres trabajadores, dependiendo del número total de estos o la llevaría a cabo el empresario o si se quiere o se les obliga por tener actividades peligrosas del Anexo I, se debería de hacer con los servicios de prevención ajenos o propios.

Las personas que vayan a llevar a cabo la prevención deben estar formadas e informadas de todos los riesgos posibles y disponer de todo lo

---

<sup>26</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc

necesario para detectar la efectividad de las actividades preventivas llevadas a cabo.

Además se deberá hacer un informe con todos los materiales que se vayan a utilizar en todos los procesos de producción, en qué puntos se encuentran las actividades y llevar un control estricto.

Una vez llegados al último punto, se van a tener que documentar todos los pasos hechos hasta ahora.

En los lugares de trabajo que se hayan registrado medidas de prevención específicas se deberá de describir el puesto detalladamente, describir qué medidas se han de establecer y comprobar que el desarrollo de estas esté funcionando y no haya ningún riesgo y “la especialidad sensibilidad del trabajador que vaya a ocupar el puesto de trabajo (por sus características personales o su estado biológico conocido) a algunas de tales condiciones (STSJ Cataluña núm.7369/2006, de 30 de octubre).”<sup>27</sup>

En algunos casos concretos existen unos reglamentos específicos para evitar los daños de ciertas actividades, como por ejemplo los agentes tóxicos, y por eso ya existen unos métodos específicos a seguir (art.5.3 RSP):

- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y del Ministerio de Sanidad y Consumo.
- Instituciones competentes de CCAA.
- Normas UNE.
- Normas Internacionales.
- Guías de entidades de reconocido prestigio.

### **3.3.2 Control de los equipos de trabajo y medios de protección colectiva e individual.**

Una vez hecha la evaluación el empresario deberá adaptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para las

---

<sup>27</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc

actividades emanadas y garanticen la seguridad y salud a la hora de realizar las tareas.

Cuando los equipos de trabajo muestren un riesgo, el empresario tendrá que designar solamente a un personal formado para la utilización de estos, su reparación, el mantenimiento y acciones específicas sobre los equipos de trabajo.

Las medidas preventivas sirven para eliminar o disminuir los incidentes. Dentro de las medidas de protección se diferencian las medidas preventivas colectivas (equipos de ventilación, extintores, barandillas, duchas de seguridad...) y los equipos individuales (cascos, arnés, gafas, etc.)

Los equipos de protección colectiva siempre van a ser prioritarios frente a los equipos de protección individuales. “Las medidas de protección personal se utilizarán con carácter complementario de los de protección colectiva, cuando estas resulten ineficientes para eliminar el riesgo, o con carácter supletorio de las mismas cuando estas no sean de posible aplicación por razones tecnológicas o por la propia índole del trabajo.”<sup>28</sup>

Dentro de los equipos de protección individuales se encuentran III clase. Los de I clase son para proteger riesgos de baja peligrosidad como podrían ser las gafas en jardinería, los de clase III serían por daños definitivos, como una caída de altura si no utilizas un cinturón de seguridad y en el grupo II entrarían los otros tipos de protección.

En todo momento se va a tener que hacer un registro de las personas que estén utilizando un EPI, ya que cabe señalar que los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, art.17.2 LPRL, “ya que pueden generar daños adicionales si no se saben utilizar, y claro está siempre que los riesgos que se pueda correr con los EPIs sean inferiores a los que se pretende evitar”<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Artículo 25 RD 3255/1983, de 21 de diciembre, por el que se aprobó el Estatuto del Minero.

<sup>29</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

Para poder clasificar los equipos de protección individual estos se pueden catalogar por las diferentes partes del cuerpo:

- Cabeza (casco)
- Oído (cascos, tapones)
- Ojos y cara (gafas de protección, lentes para soldar, pantallas faciales y goggles)
- Vías respiratorias (equipos filtrantes y equipos aislantes)
- Manos y brazos (guantes)
- Pies y piernas (botas de protección)
- Piel (monos, cremas de protección)
- Tronco y abdomen (cinturones de protección lumbar, chalecos)

Toda la protección lo debe aportar el empresario de forma gratuita, darles las debidas instrucciones y controlar que los trabajadores estén utilizando bien los equipos y en buen mantenimiento.

### **3.3.3 Informar y consultar a los trabajadores.**

“El empresario adoptará todas las medidas adecuadas (la LPRL no dice cuáles serán dichas medidas y cuando serán adecuadas, ni dice nada acerca de su periodicidad) para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias, lo que contrasta con la previsión del artículo 28.2 LPRL que, respecto de los trabajadores temporales o con contrato de duración determinada, prevé que la información se suministre con carácter previo al inicio de la actividad laboral.”<sup>30</sup>

La información específica que se debe dar, es la siguiente (art.18 LPRL):

- Todos aquellos riesgos que afecten a la seguridad y salud tanto del conjunto de la empresa como de cada uno de los puestos de trabajo.
- Las medidas y labores utilizadas para la prevención y la protección de todos los riesgos indicados.

---

<sup>30</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.



- Las medidas de emergencia adoptadas por la empresa en relación con: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

La información anteriormente nombrada será retransmitida por los representantes de los trabajadores en aquellas empresas en las cuales los haya, de acuerdo con los arts.62 y 62 ET.

Se deberá de informar directamente a los trabajadores de los riesgos y de las medidas de protección que deben adoptar en cada uno de sus lugares de trabajo. Además el empresario debe permitir que los trabajadores participen en todas las cuestiones relacionadas con su seguridad y salud, dejándoles incluso hacer propuestas para la mejora de la seguridad.

### **3.3.4 Formar trabajadores en materia preventiva.**

“El objetivo final de cualquier actuación en materia de Prevención de Riesgos Profesionales, es evitar la pérdida de salud de los trabajadores como consecuencia de su trabajo. Es por ello que se hace necesario y obligatorio, capacitar a los empleados de forma que adquieran las aptitudes y actitudes necesarias para desarrollar su actividad de forma segura.”<sup>31</sup>

Los trabajadores deberán ser formados de forma teórica y práctica, tanto en el momento de la contratación, si fuese necesario, como durante esta si se producen cambios en las actividades que se realizan. La formación debe ser precisa de cada puesto de trabajo y de cada trabajador. Además se deberá formar cada vez que se introduzcan nuevas tecnologías y variaciones en los equipos de trabajo.

La formación se debe hacer durante la jornada de trabajo o si no se podría, durante otras hora, eso sí, estas se deberán descontar de la jornada laboral. Además la formación la debe ofrecer la propia empresa con sus propios medios o contratar servicios ajenos, sin coste para los trabajadores (art.19 LPRL). “Esto significa, además de la prohibición de participación de su financiación, su impartición dentro de la jornada de trabajo (art.19 LPRL) o, cuando ello no sea posible, lo que es lo mismo, descuento de la totalidad

---

<sup>31</sup> Junta de Andalucía, consejería de empleo. OISS. Gestión de la seguridad y salud laboral en las PYMES. Sin fecha. Descargado de: [https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion\\_seguridad\\_saludlaboral\\_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457](https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457)

de la jornada a realizar (STS de 12 de febrero de 2008 [rcud. núm 6/2007])”<sup>32</sup>

Para hacer la siguiente tabla se han utilizado datos del 2011 y 2012, en relación con la formación e información sobre riesgos laborales según el tamaño de la plantilla.

	1 a 10	11 a 49	50 a 249	250 o más
Sí	46,4	63,8	68,1	72,9
No	52,3	34,9	30,8	26,4
NS/NC	1,3	1,2	1,1	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Como se puede observar en la tabla a medida que la empresa es mayor, los trabajadores reciben más formación e información. Con esto se puede destacar que hace falta más control en las PYME, para que sus trabajadores reciban también la información y la formación necesaria de su lugar de trabajo y se puedan así evitar la cantidad de accidentes laborales que se producen por no haber tenido información y formación adecuada sobre el uso de las máquinas, de los equipos de protección, de los peligros que existen etc.<sup>33</sup>

### 3.3.5 Confeccionar un plan de emergencia.

El plan de emergencia se crea con la finalidad de restringir lo máximo posibles las consecuencias que podría ocasionar una situación peligrosa.

Cada empresa tiene un tamaño y una actividad a desarrollar, por eso cada empresario deberá analizar su empresa ante posibles situaciones de emergencia y crear un plan de evacuación, medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios.

En un plan de emergencia se deben tener en cuenta las siguientes acciones:

---

<sup>32</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc

<sup>33</sup> Informe (VII ENCT). 2013. INSHT. Web. [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

- Identificar los probables riesgos que puedan desarrollar una situación de emergencia.
- Habilitar todas las medidas de prevención y protección necesarias ante estas situaciones.
- Crear y asentar los procedimientos de actuación.
- Formar e informar sobre las medidas de emergencia a los trabajadores.

“Se deberá designar a un personal formado, encargado de poner en práctica dichas medidas, comprobando periódicamente su funcionamiento correcto. Además, el empresario, deberá contar con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento...”<sup>34</sup>

Las empresas deben tener un sistema para dar aviso en caso de emergencia: alarma, teléfono, aviso verbal etc.

Se debe nombrar a un trabajador eficiente para que pueda actuar de forma rápida ante situaciones de emergencia, pero este no debe ser el único debe haber un segundo responsable e incluso un tercero por si los dos de delante no se encontrasen en la empresa en ese momento necesario. Este responsable tendrá que hacerse cargo de que todo el mundo evacue la zona de peligro y de que todos hayan sido avisados.

### **3.3.6 Garantizar el control de la salud (art.22LPRL y 37 RSP)**

El empresario debe garantizar una vigilancia de salud a sus trabajadores siempre que eso sea necesario:

- Al principio de la actividad.
- De forma adicional, cuando se detecte que el trabajador tiene algún tipo de síntoma o por la exhibición de determinados riesgos específicos.
- De manera periódica, la realizada cada determinado tiempo porque lo exige la normativa o porque así lo han acordado la empresa y el trabajador.
- La post ocupacional, realizada una vez terminada la relación laboral.

---

<sup>34</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc

Eso sí el trabajador deberá prestar su consentimiento, excepto cuando los controles sean obligatorios. “Lo serán, se dice, en los supuestos por la propia norma previstos, previo informe de los representantes de los trabajadores (tales informes pueden ser evacuados a instancia del empresario, o incluso sin esperar a que el empresario se los solicite, p.ej. por solicitud de trabajador afectado)”<sup>35</sup>:

- Si es fundamental evaluar los efectos que está teniendo sobre el trabajador la realización de la actividad.
- Para verificar si la salud del trabajador puede amenazar la seguridad de él mismo, de los otros trabajadores o de terceras personas que tengan relación con este.
- Siempre que este legalmente establecido y sean actividades de especial peligrosidad.

Las pruebas médicas se harán respetando al trabajador lo mejor que se pueda. Los resultados tendrán toda la confidencialidad posible, respetando al máximo el derecho a la intimidad del trabajador. Solamente van a tener derecho a los resultados el personal médico y las autoridades sanitarias encargadas de la salud de los trabajadores y el trabajador. La información no se va a poder facilitar al empresario ni a otros trabajadores sin consentimiento del afectado.

Igualmente las personas responsables de relación con la prevención serán informadas de las conclusiones del parte médico, para saber así si el trabajador va a poder desempeñar el trabajo y además si se deben mejorar las medidas de protección y prevención ya establecidas.

El personal sanitario con conocimientos técnicos, formativos y de capacidad acreditada serán los responsables de las medidas de vigilancia y control de la salud.

---

<sup>35</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

### **3.3.7 Obligaciones respecto de colectivos específicos de trabajadores.**

#### **3.3.7.1 Trabajadores sensibles a determinados riesgos (art.25LPRL).**

Cuando se habla de trabajadores sensibles a ciertos riesgos hablamos de personas que tienen unas características peculiares relacionadas con su estado biológico o tienen algún tipo de discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial.

Para que el empresario pueda protegerlos de los riesgos debe tener información sobre que trabajadores son sensibles a ciertos riesgos. Para ello el empresario deberá acudir a los servicios sanitarios que le puedan dar esa información.

Una vez el empresario esté al corriente de el tipo de riesgo que tienen sus trabajadores les deberá de asignar unos puestos de trabajo en los que no corran riesgo o se les deberá de equipar con toda la protección necesaria.

#### **3.3.7.2 Mujeres en situación de maternidad.**

“El art.26 LPRL recoge, junto a otras previsiones reglamentarias o convencionales que regulan otros aspectos, las obligaciones preventivas de la empresa en los supuestos de trabajadores embarazadas, en situación de puerperio (parto reciente) o en período de lactancia. La alusión a “otros aspectos” se refiere a que las normas de desarrollo de la LPRL introducen algunas previsiones especiales en relación con la protección frente a agentes específicos, o con aspectos parciales tales como las condiciones mínimas de seguridad de los locales de trabajo.”<sup>36</sup>

En estos casos descritos las mujeres se encuentra en estados más vulnerables frente a enfermedades y accidentes que podrían afectar tanto a ellas como a los hijos.

---

<sup>36</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.

Si hecha la evaluación existe aunque sea un resultado de que puede haber un riesgo hacia este colectivo se deberán aplicar las medidas necesarias.

Cuando se habla de las medidas necesarias hace referencia a realizar los siguientes movimientos:

- El cambio más reducido, podría ser una mera adaptación en el puesto de trabajo, sin tener que movilizar a la trabajadora de su puesto ni hacer una reducción horaria. Estos cambios mínimos se llevan a cabo cuando el riesgo es muy leve.
- Si se trata de un trabajador a turnos el cambio podría ser solamente el de hacer un horario sin turnos y sin trabajar en el nocturno, sin tener que llegar a disminuir el su horario de trabajo.
- Hay riesgos que no se pueden evitar solamente con lo descrito anteriormente, sino que es necesario que el empresario cambie al trabajador de su puesto. El trabajador podrá ser movilizado funcionalmente a un puesto no correspondiente a su categoría equivalente o grupo, ya sea a otro superior o a otro inferior. En el caso que se le movilice a un grupo de categoría inferior se le va a mantener la misma retribución.
- Finalmente, si no se podría evitar el riesgo poniendo en práctica todas las medidas preventivas posibles, se debería dar la baja a la trabajadora por riesgo durante el período que dure este.

### **3.3.7.3 Menores.**

Los menores de edad todavía no tienen experiencia trabajando, ni la visión clara de saber que actos son peligrosos y cuáles no. A causa de esto el empresario está obligado a realizar los siguientes actos:

- Realizar evaluaciones que vaya a necesitar una especial atención “la naturaleza, el grado, y la duración de la exposición, en cualquier actividad susceptibles de presentar un riesgo específico al respecto, a agentes, procesos, o condiciones de trabajo que puedan poner en peligro la seguridad y salud de estos trabajadores”. Art.27 LPRL.

- Informar tanto al trabajador como a los padres de los riesgos a los que se vaya a exponer.
- El gobierno ha establecido algunos casos en los que queda prohibido que el menor pueda ser contratado:
  - En los que se quiera sacar un provecho del menor más allá de sus características físicas y psíquicas.
  - Cuando se les ponga ante agentes tóxicos o cancerígenos o a las radiaciones.
  - Trabajos que no sean peligrosos, pero por la poca formación y experiencia puedan llegar a ser peligrosos para ellos.
  - Otros hechos peligrosos que ponen en peligro la salud. En el Decreto de 26 de julio de 1957 se desarrollan cuales son.
  - “Trabajo nocturno, de diez de la noche a seis de la mañana -3 horas mínimo de la jornada diaria 1/3 de la anual promediada en dicha franja horaria-”<sup>37</sup>
  - Realización de horas extraordinarias (art.6.3ET).

### **3.3.8 Elaborar y conservar la documentación de las actividades preventivas.**

El empresario debe elaborar una documentación con toda la información siguiente necesaria (art.23LPRL):

- Evaluación de los riesgos que afectan a la seguridad y salud.
- Medidas y material de protección.
- Controles periódicos de las condiciones y actividades de trabajo.
- Controles de salud.

---

<sup>37</sup> Sin embargo, la Directiva 94/33 admite, en su art.9.2, que en determinados sectores, los Estados miembros autoricen, por vía legislativa o reglamentaria, el trabajo de los adolescentes durante la noche siempre que cuando sea necesario esta actividad laboral fuera vigilada por un adulto. No obstante, se prohíbe el trabajo de los menores entre las doce de la noche y las cuatro de la madrugada.

- Información a la autoridad laboral sobre accidentes de trabajo y enfermedad profesional de más de un día de cese de su actividad.

Además hay unos registros obligatorios que debe tener en cuenta el empresario y formalizar:

- Los relacionados con los Servicios de Prevención ajenos (art.31 LPRL y art10.1, 12.1, 15.4, 16, y 20.1 de RSP).
- Especificar los miembros que forman parte de la prevención de la empresa, con un certificado que acredite la formación recibida y las funciones que deben realizar.
- Exponer que recursos preventivos hay en la empresa y qué tipo de información, consulta y participación reciben los trabajadores.

Otros documentos recomendables:

- La Política preventiva que se lleva a cabo.
- Los medios específicos del Servicio de Prevención propio.
- Todas las actas de las reuniones donde se describe toda la prevención existente y las mejoras que se van introduciendo.
- Actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Un informe sobre las posibles mejoras que se pueden desarrollar.

La documentación también deberá ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias a fin de cumplir con el artículo 10 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de sanidad.

### **3.3.9 Coordinar las actividades en caso de contratas y subcontratas (art 24LPRL).**

En el momento en que los trabajadores de un centro de trabajo desarrollen actividades en diferentes empresas, deberán cooperar entre ellas aplicando la normativa vigente de prevención y riesgos laborales y así poder coordinarse.



Cuando una empresa contrate o subcontrate con otras un vínculo de obra o servicio de propia actividad el empresario de la empresa principal deberá vigilar el cumplimiento de estos de la normativa de prevención existente. Cuando las empresas contratistas o subcontratistas no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal pero sí utilicen maquinaria, equipos, productos etc. proporcionados por la empresa principal deberá igualmente el empresario de la principal ofrecerles información sobre la prevención.

#### **4. La microempresa.**

Las dificultades para una buena prevención van creciendo a medida que la empresa va siendo más pequeña:

- La responsabilidad de mayor volumen recae sobre el dueño de la empresa.
- La carencia de recursos económicos, que hace que el poco dinero que se tenga se utilice para generar más y no para el cuidado y la prevención de los trabajadores.
- Solo se centran en el corto plazo de los beneficios y no en el largo plazo, de ahí que no gasten en prevención.

Dentro de estas empresas entran las empresas de hasta seis trabajadores y además también pueden entrar las empresas de seis a diez trabajadores cuando no se llega a un acuerdo sobre la elección de los del delegado de personal. Cuando se trata de estas empresas va a ser el empresario el que se haga cargo de la prevención, es decir, deberá informar a los trabajadores de los riesgos que pueda haber, explicarles las medidas preventivas existentes, como utilizar los equipos de protección y las medidas de emergencia existentes. Todos esos pasos los deberá explicar el empresario de forma individual a los trabajadores.

En un primer momento la ley solamente especifica que no tiene por qué haber representación en los centros o empresas de menos de seis trabajadores, pero sí a partir de ese número, pero cuando esto llega a la práctica no se ve cumplido por algunas empresas. Hay una gran falta de representación en las empresas de menos de veinticinco trabajadores y en las de menos de cincuenta trabajadores también se ve una ausencia.

Si se destacan algunos casos de prevención como puede ser el de una movilidad funcional en el caso de trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia, en las microempresas eso se vuelve difícil, ya que no es lo mismo

poder cambiar a una persona cuando hay 30 trabajadores que cuando simplemente son dos. Igualmente que el hecho de hacer que un trabajador vaya a un curso de prevención, en las pequeñas empresas puede significar dejar la producción medio parada, cosa que en una empresa de 20 no tendría igual efecto.

Las microempresas pueden elegir entre las cuatro formas de llevar a cabo la prevención, aunque en la práctica existen algunos inconvenientes:

- Se le hace imposible crear un servicio propio de prevención, aunque sí que se puede llevar a cabo el mancomunado.
- El propio empresario puede asumir las funciones preventivas, eso sí, la vigilancia de la salud deberá llevarse a cabo por un especialista en Medicina de Trabajo.
- Cuando se entra a la designación de trabajadores, también se encuentran varias problemáticas. En la norma se expone que los trabajadores van a tener que tener competencias, tiempo y métodos necesarios e idóneos y en estos casos estos trabajadores no suelen tener la capacidad suficiente para llevar a cabo la prevención y el empresario no va a contratar a más trabajadores capacitados para que la lleven a cabo ya que eso le va a ocasionar pérdida de dinero.
- Finalmente normalmente este tipo de empresas suelen elegir los servicios de prevención ajeno (Mutuas de Accidentes de Trabajo).

Cuando asuma la prevención por el propio empresario, igualmente se deberá destacar que el art.11.2 RSP destaca que en relación a la vigilancia de la salud deberá ser asumida de forma obligatoria por las otras modalidades existentes, igual que todas aquellas actividades preventivas que finalmente no asuma el empresario. Además como anteriormente se ha nombrado cuando la actividad de la empresa sea de las que aparezca en el anexo I RSP, el empresario no podrá llevar la prevención de la empresa.

## **5. Responsabilidad Penal, Civil y en materia de seguridad social.**

En el art 14 de LPRL, se exponen las obligaciones principales que debe cumplir el empresario:

- “Deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.
- “Desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva”.
- “Deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales”.

El empresario tiene el deber y la responsabilidad de seguir todas las obligaciones de la normativa preventiva para que los trabajadores no sufran ningún tipo de daño tanto físico como psíquico. Cuando el empresario incumpla sus obligaciones este será sancionado por la justicia de forma directa y con responsabilidades administrativas, civiles o penales. Art.42 LPRL “El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.”

### **5.1 Responsabilidades administrativas.**

Las responsabilidades administrativas son muy parecidas a las penales, de ahí a que si una infracción se castiga de forma penal, ya no se va a hacer de forma administrativa y viceversa. Por norma general las sanciones con responsabilidad administrativa suelen producirse cuando se atenta con la estabilidad de la convivencia de la sociedad, en este caso del centro de trabajo, pero no de forma tan grave como cuando se le pone una responsabilidad penal, las administrativas son sanciones menos duras.

“En la actualidad la LISOS en su Capítulo II sobre Infracciones Laborales dedica la Sección II a la tipificación de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (arts.11, 12 y 13 LISOS), fija las responsabilidades y sanciones con una serie de previsiones aplicables genéricamente a todos los empresarios ( arts. 39, 40 y 41 LISOS) y específicamente a la responsabilidad empresarial en materia laboral y de prevención de riesgos laborales (art. 42 LISOS) y prevé el procedimiento

sancionador aplicable (51 a 54 LISOS). La LPRL complementa las disposiciones de la LISOS”<sup>38</sup>

Las infracciones pueden ser leves, graves o muy graves, dependiendo de los derechos a los que hayan afectado por el incumplimiento de sus obligaciones.

El art.5.2 de LISOS define “las infracciones laborales en materia de riesgos laborales como las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.”

“Por otro lado también encontramos las sanciones que van relacionadas con la infracción. La graduación de las sanciones sigue el principio de proporcionalidad, por ello las sanciones se impondrán en grados de mínimo, medio o máximo, en atención a la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo; el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades, la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias; el número de trabajadores afectados; las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por este en orden a la prevención de los riesgos; el incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el art.43 LISOS; la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la correlación de las deficiencias legales existentes; y la conducta general seguida por el empresario en orden estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.”<sup>39</sup>

#### **5.1.1 Infracciones leves:**

Las Infracciones leves en materia de prevención de riesgos laborales se encuentran en el art.11 de la LISOS.

Las infracciones leves la podemos dividir en dos grupos:

---

<sup>38</sup> Fernández, M.B. 2014. La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2014. Cuadernos de Aranzadi Social.

<sup>39</sup> Alfonso, C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.

- “Las referidas al incumplimiento de obligaciones de seguridad e higiene, en principio carentes de transcendencia directa e inmediata para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- Las que tipifican el incumplimiento de deberes de comunicación, de forma o documentación de carácter leve.”<sup>40</sup>

“Las infracciones leves en su grado mínimo se sancionarán con multas de 40 a 405 euros; en el grado medio de 406 a 815 euros; y en su grado más alto de 816 a 2045” art.40.2 a) LISOS. “Por otro lado las infracciones leves prescriben al año.” Art.4.3 LISOS.

### **5.1.2 Infracciones graves:**

Las infracciones graves están en el art.12 LISOS, también se pueden dividir en dos grupos, aunque estas son mucho más numerosas:

- “Los incumplimientos que afectan a obligaciones básicas en materia de seguridad y salud laboral.
- Los incumplimientos de deberes formales y documentales de carácter grave.”<sup>41</sup>

“Las infracciones graves en su grado mínimo se sancionaran con multas de 626 a 1259 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.” Art.40.1 b) LISOS. “Por otro lado las infracciones graves prescriben a los tres años.” Art.4.3 LISOS

### **5.1.3 Infracciones muy graves.**

Son las infracciones que se encuentra en el art.13 LISOS, y en este caso se pueden dividir en tres grupos:

- “Incumplimientos previstos en el art.12 LISOS en los que concurre algún factor de agravación.
- Incumplimientos que afecten a deberes empresariales especialmente relevantes.

---

<sup>40</sup> Fernández, M.B. 2014. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 2014. Cuadernos de Aranzadi Social.

<sup>41</sup> Fernández, M.B. 2014. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 2014. Cuadernos de Aranzadi Social.

- Incumplimientos de los servicios de prevención y de las entidades auditoras.”<sup>42</sup>

“Las infracciones muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.”Art.40.1 c) LISOS. “Por otro lado las infracciones muy graves prescriben a los 5 años.”Art.4.3 LIOS.

## 5.2 Responsabilidades penales.

En el Código Penal se puede encontrar diferentes tipos penales:

- **Contra la seguridad y salud en el trabajo:** se encuentra en el art.316 Código Penal (CP) “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”. En este caso no ha habido un accidente en sí, pero sí un comportamiento del empresario que pone en riesgo grave la vida del trabajador, no ha respetado las normas de seguridad en el trabajo, ya que no les ha facilitado los medios necesarios para la buena prevención, y por ello se le debe de aplicar al empresario las más fuerte de las sanciones. Como afirma la STS, Sala de lo Penal, de 29 de julio de 2002 [Ar.8826], “se trata de un tipo de penal de estructura omisiva o más propiamente de infracción de un deber de proteger la seguridad en el trabajo entendido como ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanante de las condiciones materiales de la prestación del trabajo, bien jurídico autónomo y por tanto independiente de la efectiva lesión que en todo caso merecería calificación independiente”.  
Art.317CP”Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.” El artículo 117 hace referencia al anterior artículo, destacando que cuando la infracción se demuestre que se haya cometido por imprudencia y no de forma consciente, se van a poner sanciones menos graves.

---

<sup>42</sup> Fernández, M.B. 2014. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 2014. Cuadernos de Aranzadi Social.

“Los bienes jurídicos vida y salud son considerados, y valorados coherentemente por los arts. 316 y 317 CP en su dimensión colectiva.”<sup>43</sup> “Hay que observar que la dimensión colectiva no les resta valor. En el marco del Estado social, les añade jerarquía. Esta consideración, obvia por otra parte, está en la base de la legitimidad de la tutela penal de los derechos de los trabajadores: son derechos que no pierden relevancia por el hecho de tener naturaleza colectiva, ni se degradan cuando sus titulares traspasan las puertas de los establecimientos en que trabajan.”<sup>44</sup>

Se debe destacar, además, el art.318 CP “cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”.

- **Delitos y faltas de lesiones y de homicidio:** dentro de este apartado entrarían los arts. 147, 138 y 142 del CP.

“Cuando se produzca un resultado lesivo para la vida, la salud o la integridad física del trabajador, podrán ser de aplicación cualquiera de los tipos penales que contemplan resultados dañosos para la vida, la integridad física o la salud del trabajador.”<sup>45</sup>

- Art.138 CP: cuando haya homicidio las penas serán de diez a quince años.
- Art.142 CP: pone una multa de uno a cuatro años. Y si el homicidio es por imprudencia profesional se le pondrá una pena de inhabilitación del ejercicio profesional, oficio o cargo, por un periodo de tres a seis años.
- Art.147 CP: por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado, como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de tres meses a tres años o multa de seis a doce meses, siempre que

---

<sup>43</sup> TERRADILLOS BASOCO, J.M. (2006): *La siniestralidad laboral como delito*, cit., pp. 49-50.

<sup>44</sup> Alfonso. C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.

<sup>45</sup> GARCÍA MURCIA, J., op. Cit., pp.114-115, alude también a la aplicación de ciertos tipos penales referidos a la provocación de situaciones de riesgo que, aunque se tipifican por su alcance social y su posible afectación a los ciudadanos, también podrían causar efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores (arts. 341, 342, 346, 348, 349 y 350 CP)

la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico.

“Si como consecuencia de la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, se ha puesto en peligro al mismo o a los mismos trabajadores en el que o en los que dichos riesgos se ha materializado en un resultado dañoso para este único trabajador, son de aplicación las normas del concurso de leyes, lo que significa que, conforme al art.8.3 CP, la lesión u homicidio absorberá el delito de peligro.”<sup>46</sup>

“Sin embargo, si pese a la existencia de resultados lesivos para la vida o la salud de alguno o algunos trabajadores, existen también otro u otros trabajadores en situación de peligro por el incumplimiento de la normativa de seguridad laboral, será de aplicación el concurso ideal de delitos”,<sup>47</sup>

En las medidas que destaca el art 128 del CP, llegando a extremos de mala gestión del empresario en las medidas de prevención y seguridad en la empresa se podría incluso llegar al punto de cerrar el centro de trabajo por un tiempo o de forma definitiva, suspender las actividades hasta nuevo aviso etc.

### **5.3 Responsabilidad civil.**

El trabajador puede tener unos daños que obliguen al empresario a repararlos por medio de una indemnización. La indemnización que se le vaya a dar al trabajador o familiares, si los daños han matado al trabajador, debe ser adecuada y suficiente para cubrir los daños.

---

<sup>46</sup> Cfr. Juzgado de lo Penal de Pamplona (provincia de Navarra) de 12 de febrero (ARP 2014, 187)

<sup>47</sup> “Ciertamente, cuando como consecuencia de la infracción de normas de prevención de los riesgos laborales se produzca el resultado que se pretendía evitar con ella (la muerte o las lesiones del trabajador), el delito de resultado absorberá al de peligro (art. 8.3 CP), como una manifestación lógica de la progresión delictiva; mas cuando- como es el caso de autos- el resultado producido (la muerte de uno de los trabajadores) constituye solamente uno de los posibles resultados de la conducta omisiva del responsable de las medidas de seguridad (ya que- como dice el Tribunal de instancia- e la misma situación de peligro se encontraba trabajando la generalidad de los que desempeñaban sus funciones en la obra), debe estimarse correcta la tesis asumida por dicho Tribunal de instancia al entender que ha existido un concurso ideal de delitos” [STS de 14 de julio de 1999 (RJ 1999, 6189)]



“La responsabilidad civil que pudiera imputarse a aquél puede también tener diversas fuentes, tanto contractual (por incumplimiento de obligaciones contractuales), como extracontractual (por culpa o negligencia, cuando no medie una relación contractual entre responsable y víctima), como derivada de ilícito penal o *ex delictu*.”<sup>48</sup>

### **5.3.1 Responsabilidad Contractual.**

El empresario va a ser responsable de sus actos cuando incumpla lo descrito en el art.1.101 del Código Civil, que se refiere a todas las obligaciones del contrato pactadas.”Se exige que medie una actitud, por acción u omisión, culposa del empresario, siendo excluibles los casos en los que el daño deriva de fuerza mayor o caso fortuito, o en la conducta de terceros o del propio trabajador (cuya intervención puede excluir o modular la responsabilidad, si concurre también acción u omisión del empresario), si bien la “culpa” del empresario resulta definida por un amplio catálogo de obligaciones de probar su cumplimiento.”<sup>49</sup>

En los siguientes casos no existe responsabilidad civil, según algunas sentencias destacadas: “cuando el accidente se produce por motivos fortuitos e imprevisibles (STSJ Valladolid 4-12-00), cuando los daños se producen por causas ajenas a la relación laboral o en el desarrollo de una actividad ajena a la de su principal y sustraída a la dirección, control y disciplina del empresario (STSJ Extremadura 25-1-06), cuando se deba a un particular mal uso de los mecanismos de prevención disponibles por parte del trabajador (STSJ Cataluña 21-3-03) o cuando es debido a su exclusiva culpa (STS 12-2-04).”<sup>50</sup>

Cuando la culpa sea de las medidas de seguridad podría incluso haber recargos según el art.123 LGSS “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o

---

<sup>48</sup> Burgos Giner, M.A.: García Nieto, J.I.. 2012. Manual de Prevención de Riesgos Laborales.

<sup>49</sup> Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

<sup>50</sup> Xavier Farrés Marsiñach. “La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”. Noticias jurídicas 01/11/2007

lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.

### **5.3.2 La responsabilidad extracontractual.**

“La responsabilidad extracontractual basada en los arts. 1902 a 1904 C.Civil es la vía adecuada para exigir las eventuales indemnizaciones económicas por parte del trabajador o sus causahabientes cuando el responsable del daño no sea directamente el empresario, sino otras personas vinculadas (o no) al mismo, sean estas pertenecientes a su esfera organizativa (encargados de servicios, mandos, etc.) o ajenas a la misma pero con una relación directa (Servicios de Prevención), o indirecta (fabricantes, importadores, o distribuidores de maquinaria adquirida por el empleador y manejada por el trabajador, ex art. 41 LPRL y Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios), cuando el accidente se deba precisamente a defectos de fabricación y no a su incorrecta manipulación (STS, Sala Civil, de 9 de junio de 2003 [Ar. 5136]).”<sup>51</sup>

### **5.4 Responsabilidad del trabajador.**

Los trabajadores tienen el derecho de ser formados y de recibir toda la información y los equipos de protección necesarios para su seguridad, pero también tienen el deber de hacer un uso adecuado de todos los materiales que se les preste. Deben informar a sus superiores de todos los posibles desajustes

---

<sup>51</sup> Burgos Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.

que el trabajador haya podido observado, además de cooperar siempre con los empresarios.

En el caso de que el trabajador por negligencia cause daños tendrá una responsabilidad civil extracontractual art. 1902 CP

De todas formas aunque la culpabilidad fuese del trabajador, si se causaran daños a terceros, se le podrían pedir responsabilidades a los dueños o empresarios de los centros de trabajo o establecimientos, esta responsabilidad civil actúa de forma solidaria, por eso es que se puede ir contra el trabajador, el empresario o contra los dos.

En el art 120 del CP cuando exista una responsabilidad penal, el empresario podría responder de forma civil, en este caso con carácter subsidiario.

Las responsabilidades civiles van a ser compatibles con los demás tipos de responsabilidades, es decir, cuando exista algún tipo de negligencia por parte del empresario, este va a poder responder de forma civil y penal o civil y administrativa o solamente civil, siempre dependiendo del tipo de infracción.

“Por el contrario, cuando se le obligue a cumplir con responsabilidades administrativas, luego no se le van a poder exigir responsabilidades penales por los mismos hechos.”<sup>52</sup>

Para que no haya duda de lo anteriormente explicado la incompatibilidad de la responsabilidad administrativa y penal solo existe cuando el culpable sea una persona física, cuando el responsable de los daños sea una persona jurídica, la responsabilidad administrativa se le va a exigir a la empresa y la penal a la persona que la represente.

Entre la responsabilidad civil y penal existe una diferencia clara, y es que la civil puede ser remplazada por un seguro, entonces no afectaría al empresario directamente, en contrario nunca se podría librar de una responsabilidad penal.

“La tradición en el derecho español ha sido generalmente la de la compatibilidad entre las diversas responsabilidades. A partir de la aprobación de la Constitución empezaron a plantearse dudas acerca de la compatibilidad entre la responsabilidad penal y la administrativa, primero, y los recargos de prestaciones después, en virtud del principio “non bis in idem” (art. 25.1 de la

---

<sup>52</sup> González, S., Carrero, C., Ena, T., Moreno, A. 1999. *La prevención en la pequeña empresa*.

Constitución), entendido como una extensión del principio de legalidad. Tras las aportaciones del Tribunal Constitucional, el art. 3 de la Ley de Infracciones y Sanciones vino a declarar la incompatibilidad de la sanción administrativa con la penal. Tras la LPRL, hay que partir de la base de la autonomía de las distintas responsabilidades para la diferente forma de estructurarse en razón de las diversas finalidades que persiguen. Por ello puede afirmarse lo siguiente: - Las responsabilidades civil, administrativa y por recargos en las prestaciones de seguridad social, son independientes y compatibles entre sí. - Todas esas responsabilidades, excepto la administrativa, son en todo caso compatibles con la penal. La incompatibilidad entre la responsabilidad penal y la administrativa que efectivamente existe, no es general ya que sólo operará como excepción en muy determinados supuestos (tiene que ocurrir la identidad de sujeto, hecho y fundamento, lo que en la práctica no es frecuente)<sup>53</sup>.

Fuera de las tres responsabilidades anteriores se podría destacar además la “responsabilidad de seguridad social”, ocurre cuando el trabajador tiene un accidente laboral o una enfermedad profesional y se le obliga al empresario a abonarle un recargo en las prestaciones de la seguridad social a las que por ley el trabajador tiene derecho, por ser este el culpable de los daños.

## **6. Conclusiones.**

Después de analizar diferentes puntos de referencias legales y doctrinales he podido observar que es necesaria una nueva reforma en la ley de prevención de riesgos laborales, tanto para profundizar en ella, como para incrementar su estricto cumplimiento, de forma que no porque las PYME tengan menos beneficios y les cueste más adaptarse a la ley, se les simplifiquen algunos pasos que deben seguir para proporcionar una prevención. Hay otras formas de ayudar a las PYME para que cumplan sus obligaciones legales en materia preventiva.

A las pequeñas y medianas empresas no se les da la importancia que se les tendría que dar y son las que mueven la economía española. Por eso lo que se debe hacer es crear otra mentalidad a los empresarios de las PYME, haciéndoles ver que a largo plazo una buena inversión en prevención les va a traer beneficios, al contrario que no hacerla o llevar una prevención más simplificada.

La mala inversión de las PYME les va a llevar a unas pérdidas directas e indirectas:

**“Pérdidas Directas:**

- Pérdidas sufridas por las personas en su integridad.
- Pérdidas por tiempos perdidos.
- Pérdidas de productos.
- Pérdidas de capital.
- Daños de bienes ajenos.
- Daños al medio ambiente.
- Costos de intervención”.<sup>54</sup>

**“Pérdidas Indirectas**

De impacto inmediato:

- Pérdidas de producción (interrupciones del flujo de trabajo).
- Desmotivación y falta de eficacia en el trabajo.
- Conflictos sociales de duración y amplitud variable (rubros con gran actividad gremial ejemplo la minería).
- Restauración del medio dañado”.<sup>55</sup>

El estudio de la prevención en las PYME me ha ayudado a descubrir la gran importancia que tienen en nuestra economía y la gran importancia que tiene llevar una buena prevención para aumentar aún más los beneficios económicos.

El proceso preventivo es un proceso complejo, ya que lo tienes que llevar a cabo de manera continua porque siempre hay cambios en algunos procesos, en las máquinas, en los puestos de trabajo etc.

Existe un ley general sobre prevención de riesgos laborales, eso quiere significar, por lo menos así lo entiendo yo, que todas las empresas están obligadas a llevar la prevención tal y como establece en LPRL y en el RSP. En el caso de las PYME muchas veces como son empresas pequeñas que no tienen grandes beneficios económicos, se les deja que lleven la prevención de forma simplificada, cosa que no termina de ser comprensible, ya que si las actividades son peligrosas o incluso,

---

<sup>54</sup> Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2014  
<http://www.cge.es/portal/novedades/2015/prevengra/pdf/p8.pdf>

<sup>55</sup> Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2014  
<http://www.cge.es/portal/novedades/2015/prevengra/pdf/p8.pdf>

aunque sus actividades no sean peligrosas, no tiene sentido que no se sigan todos los pasos, ya que eso es lo que lleva, finalmente, a que sean las empresas con más accidentes. Menos control es igual a más accidentes laborales.

En unas encuestas que se les hace a los inspectores activos hay una cuestión que es: “Circunstancias en las empresas que pueden influir en los accidentes laborales”. Dando a elegir entres ocho respuestas, la respuestas más votada ha sido: “Cultura preventiva insuficiente especialmente en PYMES y microempresa, lo que conlleva la ausencia de integración de la PRL en la empresa/ No implicación de la empresa en la prevención.”<sup>56</sup>

La formación de los trabajadores en muchos centros es tan simple como darles una documentación sobre todos los peligros que hay en la empresa y cómo se deben prevenir de ellos. Eso no es una buena formación, ya que seguramente la mayoría de las personas no se van a leer 50 hojas escritas. La buena formación es que el empresario o la persona autorizada para ello les haga unas clases prácticas, en horario laboral, ya que forma parte de las labores de la empresa, de cómo se deben de utilizar los instrumentos preventivos, en qué lugares van a poder estar y en cuáles solamente va a poder entrar el personal autorizado, etc. Eso es llevar una buena formación, porque si solamente les dan un libro con mucha letra no le van a dar importancia, ya que si el empresario no se ha molestado en darles él mismo una explicación, para ellos va a significar que eso tampoco es tan importante.

Hacer una buena reforma en la Ley sería lo primero que se debería de hacer viendo la cantidad de accidentes que hoy en día sigue habiendo y que se podrían evitar. Si las PYMES tienen problemas para pagar una buena prevención, que las Administraciones ayuden a ello, que den bonificaciones por cumplir con una buena prevención, que se pongan sanciones más duras a aquellos que no cumplan con la buena prevención. Que no se les simplifiquen los pasos a las PYMES por ser más pequeñas, porque eso lleva a errores que causan la muerte de muchos trabajadores al año. Muchas más inspecciones en los centros de trabajo. Mucha más conciencia a los empresarios de que a la larga es beneficioso para todos.

La forma de trabajar en los centros de trabajo ha cambiado mucho desde que se hizo la Ley hasta ahora. Han aparecido nuevos mecanismo, nuevas enfermedades que antes no se consideraban como tal, entonces en estos casos existe un vacío

---

<sup>56</sup> Informa. 2015. “*Información cualitativa de los accidentes de trabajo en el estado. Consulta a Inspectores en puestos de inspección activa (Octubre-Noviembre 2015)*”

preventivo, vacío que se tiene que mejorar. Se debe adaptar la ley a la actualidad, a los cambios.

Un resumen de las causas generales que pueden influenciar a la siniestralidad laboral se plasman en la siguiente Tabla 2<sup>57</sup>, que se incierte a continuación, juntamente con las propuestas para que eso no siga sucediendo.

**Tabla 2. Causas generales de siniestralidad laboral.**

Ámbito	Circunstancias que pueden influir en los accidentes	Propuestas para su eliminación
De la empresa	Cultura preventiva insuficiente, especialmente en PYMES y microempresas/No integración de la prevención en la empresa.	Establecer medidas que fomenten la integración de la prevención en la empresa.
	Carencia de renovación/mantenimiento de los equipos y lugares de trabajo.	La empresa debe mejorar el control sobre la actividad preventiva y la coordinación con empresas concurrentes.
	Temporalidad/precariedad en las condiciones de trabajo.	Mejorar las condiciones laborales/estabilidad laboral.
	Falta de organización y planificación preventiva.	
Del trabajador	Condiciones de trabajo precario/destajo/excesiva presión y turnicidad.	Mejora cualitativa de la evaluación y planificación preventiva.
	Falta de cultura y concienciación de los trabajadores sobre la prevención de riesgos.	Incremento de la cultura

<sup>57</sup> Informa. 2015. *“Información cualitativa de los accidentes de trabajo en el estado. Consulta a Inspectores en puestos de inspección activa (Octubre-Noviembre 2015)”*.

	Falta o deficiente formación/información de los trabajadores sobre prevención.	preventiva en la sociedad/campañas y
	La temporalidad laboral/la inseguridad de permanencia en el trabajo/Inexperiencia en el puesto de trabajo y actividad realizada.	formación en todos los niveles del sistema educativo.

Como recapitulación de todo lo expuesto solamente debo destacar, que necesariamente se debe hacer una reforma en la ley de prevención y en la cultura preventiva de las PYMES. Existen muchas soluciones y propuestas para mejorar la siniestralidad, así que a subir las sanciones por no respetar la norma y a aumentar las campañas de Inspección y control, entre otras.



## 7. Bibliografía.

- Agra, B., Álvarez, H., Fernández, J.J., Fernández, R., Fernández-Costales, J., Martínez, M.D.L.R., ... Tascón, R. 2008. Prevención y dimensión de la empresa. Junta de Castilla y León.
- Alfonso, C.L., Arastey, M.L., Franco, J., García, G., García, M.D., Garrigues, A., ...& Vicente, F. 2015. *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. Tirant Lo Blanc.
- Arrizabalaga, J., Arroyo, M., Ballester, I., Barbancho, F., Burgos, M.A., Rodríguez, P.B. ... & Vicente, A.2012. *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*. Atelier, Libros Jurídicos.
- Castejón, E. 29/03/2016. *Entre sin llamar*. Blog. Descargado en: <https://www.prevencionintegral.com/comunidad/blog/entre-sin-llamar/2016/03/29/siniestralidad-laboral-es-importante-tamano>
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Implementación del programa comunitario de Lisboa. Una política moderna de la PYME para el crecimiento y el empleo, de 10 de noviembre de 2005 (COM 2005, 551 final)
- Considerando 1 de la Recomendación 2003/361/CE, de 6 mayo de 2003 (DO L 124, de 20 de mayo de 2003).
- Constitución Española, 1978.
- De Las Heras, O. (9 de Mayo de 2017). Los representantes de los trabajadores en la empresa. Descargado en: [www.citapreviainem.es/representantes-trabajadores-empresa/](http://www.citapreviainem.es/representantes-trabajadores-empresa/)
- De las primeras leyes laborales al franquismo. El Ergonomista. Descargando en: <http://www.elergonomista.com/relacioneslaborales/rl12.html>
- DE SOTO RIOJA, S.: "La prevención de riesgos laborales en las pequeñas empresas", TL, núm.50, 1999,pág.90.
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 21 de febrero de 2007, mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-20012) (COM 2007, 62 final)
- Espulga Trenc, J. 2013. La evolución del trabajo y de la prevención. INSHT. Descargado en: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias\\_INSHT/201](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/201)

- 3/ficheros/J.Espluga.%20La%20evoluci%C3%B3n%20del%20trab%20y%20de%20la%20prev.pdf
- Farrés, X. 01/11/2007. *La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales*. Noticias Jurídicas.
  - Fernández, M.B. 2014. *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. 2014. Cuadernos de Aranzadi Social.
  - Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. 2014. Descargado en: <http://www.cge.es/portal/novedades/2015/prevengra/pdf/p8.pdf>
  - Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. Sin fecha. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. INSHT. Descargado en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=6cfda39903387110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnnextchannel=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
  - González, S., Carrero, C., Ena, T., Moreno, A. 1999. *La prevención en la pequeña empresa*.
  - Informa. 2015. *“Información cualitativa de los accidentes de trabajo en el estado. Consulta a Inspectores en puestos de inspección activa (Octubre-Noviembre 2015)”*.
  - Informe (VII ENCT). 2013. INSHT. Web. [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
  - Junta de Andalucía, consejería de empleo. OISS. Gestión de la seguridad y salud laboral en las PYMES. Sin fecha. Descargado en: [https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion\\_seguridad\\_saludlaboral\\_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457](https://www.diba.cat/documents/467843/96195101/Gestion_seguridad_saludlaboral_PYMES.pdf/32cc3263-8186-4431-a915-a705a9936457)
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
  - López, M.C. & Ureña, Y. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales: derechos y deberes básicos en esta materia. Descargado en: <http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741761/BENLLOCH+LOPEZ++Mari+Cruz%3B%20URE%C3%91A+URE%C3%91A++Yolanda++2014+.+Marco+normativo+basic+en+materia+de+prevencion+de+riesgos+laborales++derechos+y+deberes+basicos+en+esta+materia/9338dcf6-ea3e-40f8-acd4-8c18fed61ca2>.
  - Molina, C., Miñarro, M., García, M. 2015. *Propuestas para la mejora del Marco Normativo de la P.R.L. Razones para una necesaria reforma*. Fundación para la prevención de riesgos laborales. UGT
  - Precepto interpretado por STS, Cont-Admtivo, 27 octubre 2004 (Rj 2004/7773)

- Prevención de riesgos laborales en la PYME. 21 de abril de 2017. Redactado por Espscio Pymes. <http://www.espaciopymes.com/Noticias/prevencion-de-riesgos-laborales-en-la-pyme>.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención.

## **8. ANEXOS.**

### **Anexo I RSP.**

a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

## **SUMMARY**

The prevention of occupational risks in small and medium business is a very important subject, so I decided to focus on it in my final grade.

Small and medium business are the companies that most move the economy of our country, since they are the main companies offering employment, but also the companies that have most labor accidents. For this reason, it is important that the labor prevention comply.

The small companies are companies that have between 11 and 50 workers and the medium between 51 and 200 workers

In companies must always be a responsible prevention person, being the employer, specialized workers or prevention services. In the case of activities of Annex I of the Regulation of Prevention Services (RSP), the employer will not be able to carry out the prevention activities of the company, it will have to designate specialized workers with the preventive capacity of the art .13.1 RSP or prevention services. The choice in this case will depend on the number of company workers.

At the end of the XIX century and the beginning of the XX century, norms related to labor prevention began to appear, but initially focused more on reparative plans, that is to say, when the damages occurred the worker was compensated for the damages.

On the other hand, in the beginning prevention rules were more focus on the weakest groups, women and children.

At present, the Law that regulates the labor prevention is the Law 31/1995, of 8 of November and the REAL DECREE 39/1997, of 17th of January RSP. They are preventive norms that serve to avoid the occupational hazards or when they can not be avoided to be able to reduce those risks.

The employer has the duty and the obligation to put all the necessary preventive measures in the company in order to maintain a good effective protection and to guarantee a good health to the workers.

At the same time workers are also obliged to comply with preventive regulations to protect their own safety and health and that of their companions. The employer must contribute to the workers all the necessary materials and the training and adequate information so that they can comply with the prevention.

A good prevention is achieved with the following prevention action:

- Avoid risks.
- Evaluate risks that can not be avoided.
- Supply the dangerous in order to carry minor danger or none.
- Adapt the job to the person.
- Prevention plan.
- Favor measures putting collective protection before the individual.
- Train the workers.

For the principles of preventive action to work function, must be made of all the general risks that exist in the company and specific to each job. When risks exist should be an analysis to eliminate the risks or measures to reduce them.

The evaluation is done at the beginning of the activity and then will continue to be done every time that there are changes in jobs, or depending on the risk of the activities, the employer should perform periodic checks.

Workers should be informed of all the risks that exist in the company, so they will be given some information sheets explaining all the security measures that exist for those risks.

The evaluation must be carried out by the specialized staff, who will be the own employer, the designated workers, or the Prevention Services, own or others. Whenever a preventive service is contracted, there must be a person in the company who is also responsible for preventive measures.

Once the evaluation has been made and all the risks of the company are clear, all the work equipment must be adapted to suit the activities being carried out. Whenever a machinery presents a risk for the health and safety of workers, it will be assigned to a worker or several workers, so that only those particular workers can touch the work equipment, since they will be formed specifically for these equipment and for that reason they must be in charge of putting them in operation, repair them and keep them in good condition.

If we talk about the means of protection, these are divided into two: collective and individual. In general, collective protection equipment would be: ventilation equipment,

fire extinguishers, guardrails, etc .; And personal protective equipment: helmets, harness, gloves, etc.

Collective protection equipment will have priority to individual protection equipment, which will be used in a complementary or supplementary way whenever collective equipment is not possible.

The protective equipment must make the employer available to the workers free and give the proper instructions.

The company must inform the workers of all the risks that exist in the company and of all the means of prevention that there is. In addition, of emergency measures (first aid, fire fighting and evaluation). On the other hand, workers should be allowed to participate in matters related to safety and health as it affects them directly.

The training of workers is fully important. They must be trained both theoretically and practically, at the time they are hired and at all times when there are changes in the activities or machinery of the company. The training must be precise on the job and on the characteristics of the worker.

Everything that has to do with the training of the worker must be done in working hours with the means of the company or for other people's services, without costing the worker anything.

When there are risks in the company that can endanger all members of the company, an emergency plan must be drawn up so that there is as little damage as possible. There will be a trained staff who will be in charge of implementing these measures and making periodic reviews so that they are in perfect condition if they had to be used. In addition, in case of emergency they will be responsible for evacuating the entire danger zone and those responsible for notifying all the staff.

The employer must always have outside services when it comes to emergency medical assistance, rescue ... which should be able to alert with alarms, telephones, etc. with the fastest and most direct communication possible.

Surveillance of workers' health should be done:

- At the beginning of the work activity.
- When it is detected that the worker has any symptoms.
- When the worker has been in contact with some toxic materials.

- On a regular because the regulations so require, or the employer and the worker accord.
- When the employment relationship ends.

Health checks are voluntary, except that if the activity they perform is dangerous and the norm forced them to pass those medical checks. The results of the tests will be personal, only the medical staff and the health authorities in charge will know the results. It is information that is not going to be able to provide employers or other workers, but the staff in charge of prevention will be able to see the conclusions that the doctor has made to know if the worker will be able to continue in his job or not.

Within the protection of health there are specific groups that need greater control. They are more sensitive workers because of their biological characteristics or with some type of disability, whether physical, psychic or sensory. Knowing that workers are more risk-sensitive helps the employer to put them in the workplace where they can not take risks.

In addition, to those described above there are other sensitive groups: women during the period of pregnancy and lactation and minors.

When women are pregnant or breastfeeding, they are more likely to get a disease or have an accident because they are at a more vulnerable time with less strength and less defenses.

In order to avoid any risks, the following movements can be made:

- When the risk is very slight, you could simply adapt a little your normal work position, without having to move it to another workplace.
- If the work is in shifts and that can affect the worker, you have a fixed schedule, without that schedule is nocturnal.
- There are cases in which it is necessary to move to another workplace.
- When the risk cannot be avoided should stop working.

Then there are the minors, they should be especially careful with them because they still don't have experience in the world of work, nor vision about what are dangerous and which are not. For these reasons the entrepreneur will have the following limitations:



- Conduct assessments to know how long underage worker can be exposed to certain factors.
- Inform the worker of the risks that exist, also will have to report the risks to the parents.
- You can't take advantage of the child beyond their physical and mental characteristics.
- They can't carry out activities with toxic or carcinogenic agents, neither radiation.
- Dangerous facts that can endanger health, Decree of July 26, 1957 where are developed which exist.
- Night work prohibited.
- Overtime is prohibited.

All the processes that are done in the company about safety and health, the material and the protective measures that exist, the controls that are made as much on the work activities as of the health and the accidents that have been, all must be documented and preserve. In addition, mandatory record related to the Prevention Services of others (art.31 LPRL y art10.1, 12.1, 15.4, 16, y 20.1 de RSP), specify the members that are part of prevention, prevention resources of the company, information workers receive, consultation and participation.

All documentation must be in hands of the health authority.

Many different activities do within the same work center. When this happens, they must cooperate with each other to carry out work prevention. It will be the main company that will have to monitor the fulfillment of the prevention and inform the others of the possible dangers and of the preventive measures that exist.

For employers and workers to fulfill their preventive responsibilities, there are penalties and infractions for those who don't comply the rules.

As emphasized in article 14th of the LPRL, the employer has obligations that must be fulfilled:

- Ensure the safety and health of workers.
- Develop permanent preventive actions.

- Comply with all the regulations on Prevention of Occupational Hazards.

When the employer does not obey the aforementioned, he will be punished with administrative, criminal or civil responsibilities.

Administrative sanctions occur when one is concerned with the stability of the work center, but not so severely as when a criminal liability is imposed, since administrative sanctions are less harsh.

Depending on the breach of the employer's obligations there are three types of infractions: mild, severe and very serious. Sanctions follow the principle of proportionality, so depending on non-compliance the sanctions will be imposed in minimum, medium or maximum degrees.

Minor infractions are due to a breach of safety and hygiene obligations, lacking direct and immediate importance for the physical integrity or the health of the workers or the breach of communication, of form or the slight documentation.

Within minor infringements are divided into three grades as stated above, if there are minor damages there are minor fines.

Serious breaches occur when basic obligations of safety, health, formal and documentary duties are breached.

Very serious infractions happen when there are non-compliances in art.12 of the "Law of infractions and sanctions of social order" in which there is also a factor of aggravation, when non-compliances affect very important business duties and when non-compliance with prevention services and auditing entities.

Then find the criminal responsibilities. When the person responsible for the prevention doesn't put the necessary means of protection at the disposal of the workers, thus putting in serious danger worker's life, health or physical integrity, will be punished with prison sentences and fines. As you can see there is no need for an accident, only the fact that the businessman with his behavior has put them in danger is enough to punish them.

On the other hand, the sanctions are applicable when there have been injuries and killings due to the non-fulfillment of preventive responsibilities, which are punished more harshly.

Finally, is the civil liability in which the employer is required to pay compensation to the worker or his family to repair the damage. The sanctions appear for a contractual or extra contractual breach.

The contractual liability will appear when any of the agreements of the contract agreed between the worker and employer are breached, provided that the non-compliance is to force majeure or fortuitous event, or the behavior of third or the worker himself.

Non-contractual liability, where the person responsible for the damage was not directly the employer, but persons related to him, such as:

Managers, people of the Prevention Services, manufacturers, importers or distributors.

So far, all the responsibilities that would have been directed to the employer have been explained, but the worker must also be responsible for his actions. Workers must be trained and informed of all the risks of the company and of all the protective equipment that exists to reduce the risks or eliminate them. When the worker has received good training and information, they must be responsible for fulfilling their obligations and following the preventive norms. So, if you do not comply the regulations and have an accident or cause damage to a third party due to your negligence will be punished with the corresponding liability.

When you are punished civilly you will also be able to punish administrative or criminal, but you will never be able to punish administrative and penal because they are incompatible sanctions. It should also be noted that civil liability is going to be replaced by insurance, without the employer having to respond directly, instead of criminal liability can't be fought.

Out of the three most frequent responsibilities can be highlight the social security responsibility. It occurs when a worker contracts an occupational disease or has an occupational accident because of the employer, then the employer is forced to pay a surcharge on social security benefits.

Thanks to laws, regulations, magazines or scientific articles, it has been possible to carry out an analysis of occupational risk prevention in small and medium-sized enterprises. After all this analysis can be observed that it's necessary an update in the law of the prevention of labor risks.

Small and medium-sized enterprises are companies that suffer many accidents at work and that is due to the lack of preventive awareness that these companies have. In addition, the fact that rules are created favoring them so that they can simplify the

preventive steps that must be followed for a good prevention doesn't help that improves the situation of work accident but it gets worse.

Training is one of the most important points so that accidents can be avoided and the importance given to it is not given. The employer or the representatives in charge of prevention should be concerned with giving them written instructions on prevention, but also should be formed in a practical way, which is not the case most of the time.